

A SÍNDROME DE BURNOUT E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19

*Graziela Bianca Ultramari de Jesus⁴
Fábia de Oliveira Rodrigues Maruco²*

RESUMO: No Brasil, há pouco mais de um ano, surgiu o primeiro caso de infecção por Covid-19. Instalou-se a maior crise sanitária. Muitos profissionais se viram obrigados a mudar sua rotina de trabalho. A consequência disso foi sobrecarga psicológica, física e a migração para o trabalho remoto. Não houve o preparo necessário pelas empresas e os desgastes derivados de doença ocupacional, como a Síndrome de *Burnout*, é um legado desse período. A questão não é tratada adequadamente pela jurisprudência. O presente estudo, feito pelo método de levantamento bibliográfico, objetiva demonstrar a importância da preservação da saúde física e mental do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Síndrome de Burnout; Doença Ocupacional; Legislação; Trabalhador; Pandemia.

INTRODUÇÃO

A cobrança por uma produtividade no trabalho cada vez maior em meio à pandemia de Covid-19 tem aumentado drasticamente o número de pessoas com sintomas de ansiedade e depressão no Brasil. O isolamento social tem feito o trabalhador misturar seu tempo de ficar em casa e trabalhar em casa, principalmente devido ao medo de perder o emprego, sendo compelido a trabalhar mais, para gerar melhores resultados (VON RANDOW et al, 2021, p.1).

A síndrome de *Burnout* é uma doença que acomete uma gama variada de profissionais, sendo um tema necessário a ser discutido de modo interdisciplinar entre as áreas da ciência humana, com foco principal nas relações de trabalho, visto que, esta doença surge através das altas demandas de trabalho e da vulnerabilidade do respeito aos direitos dos trabalhadores. Tal síndrome é caracterizada como síndrome do esgotamento.

⁴ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Salesiano de São Paulo – U.E. Lorena – SP, Graduada em Recursos Humanos pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo – U.E. Lorena – SP.
E-mail: grazielaultramari@hotmail.com

² Advogada. Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo – U.E. Lorena – SP. ID Lattes: 5333692517275790. E-mail: maruco.fabia@gmail.com

As consequências desta síndrome vão evidenciar principalmente em três níveis: organizacional, individual e sócio relacional. A nível organizacional, este fenômeno traduz-se em elevados custos para a organização pelo aumento do número de horas extraordinárias e pelos períodos de trabalho improdutivo originado pelos sucessivos períodos de absentismo (LOUREIRO et al, 2008, p.34).

Compreender o adoecimento mental contradizendo as responsabilidades político-sociais de garantir a integridade física e mental dos trabalhadores, evidencia o aumento no índice de proletários diagnosticados com a síndrome de *Burnout*, onde 30% dos mais de 100 milhões de profissionais sofrem com o problema, segundo estimativa da *International Stress Management Association* (Isma) (CARLOTTO; GOBBI, 2000, p. 103).

O *Burnout* é um processo de resposta ao stress laboral crônico, em que as principais manifestações são a exaustão emocional e física, o cinismo e a ineficácia profissional, e cujas consequências se refletem negativamente a nível individual, familiar, social e profissional (LOUREIRO et al, 2008, p.33).

1. SÍNDROME DE BURNOUT – A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Em meio à pandemia os profissionais têm que aprender a lidar com um desafio que já perdura há mais de um ano provocando em muitos trabalhadores a Síndrome de *Burnout*, também caracterizada como síndrome do esgotamento profissional.

Nesses casos, conforme os advogados, os trabalhadores têm direito a se afastar por licença médica, estabilidade e, dependendo do caso, a se aposentar por invalidez, pois a síndrome foi desencadeada por estresse crônico no trabalho, decorrente do excesso de atividade profissional, tendo como sintomas esgotamento físico e mental, desinteresse pelo trabalho, ansiedade e depressão.

A Síndrome de *Burnout* vem do termo inglês, "burn" que quer dizer queima e "out" exterior. Ou seja, queimar-se pelo exterior, por fora. Em outras palavras, esgotar-se. Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional 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 (SOUZA, 2002, p.37).

De forma geral, pode se dizer que é um distúrbio psíquico causado ao longo do tempo, pelos altos níveis de estresse e pelo estado emocional desequilibrado provocado principalmente por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes.

Geralmente, acomete profissionais que trabalham em ambientes com muita competição, pressão, jornadas extenuantes e grandes responsabilidades.

2. DEFINIÇÃO E BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

A Síndrome de *Burnout* (SB) ou Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP) é uma moléstia que vêm acometendo cada vez mais indivíduos em seu ambiente de trabalho, sendo uma doença de caráter laborativo tipificado pelo Regulamento da Previdência Social constante do Anexo II do Decreto n. 3.048/99, com as modificações subsequentes, inclusive promovidas pelo Decreto n. 6.957/2009, situando-se no grupo dos “transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho”.

A Síndrome de *Burnout* é uma doença que pode causar transtornos no ambiente de trabalho. Sendo descoberta em 1974, pelo médico americano *Freudenberger*, o qual identificou tal síndrome como sendo uma doença psicossocial. Dentre suas características, as principais são o estado de tensão emocional e o estresse crônico provocado por condições de trabalho desgastante tanto física quanto emocional e mental.

Conforme explana Souza:

O *Burnout* parece acometer pessoas altamente motivadas e dedicadas, observando-se nos profissionais acometidos uma queda na performance que influi na qualidade dos serviços prestados. A síndrome se correlaciona com insônia, aumento do uso de álcool e drogas, problemas no casamento e na família (SOUZA, 2002, p. 38).

Neste sentido, vale destacar que a síndrome de *Burnout* influencia nas atividades desenvolvidas no ambiente laboral e tende a provocar até conflitos interpessoais, pois o profissional acometido por tal doença se vê desmotivado, estressado e, por vezes, hostil com outros profissionais.

3. DIFERENCIAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT E A DEPRESSÃO

Burnout é muito confundido com a depressão por deixar a pessoa desanimada, descontente com o trabalho, ela já não se sente bem no trabalho nem nos momentos de lazer, não consegue descansar como antes, com uma noite tranquila de sono se torna inviável e a sensação de cansaço não é física e sim mental, acarretando grandes transtornos no ambiente de trabalho.

A diferença entre *Burnout* e estresse é apresentado por Codo (1990, p. 23), como o primeiro envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários dos seus serviços e do seu trabalho em si sendo então uma experiência subjetiva; o outro não envolve tais atitudes e

condutas, é um esgotamento pessoal com interferência na vida do indivíduo e não necessariamente na sua relação com o trabalho.

4. COMO ELA SE MANIFESTA E QUEM ESTÁ SUSCETÍVEL A TÊ-LA?

A Síndrome de *Burnout* é uma doença causada pela tensão que o trabalhador vivencia e que provoca exaustão emocional, despersonalização que acomete profissionais que realizam suas funções junto ao público.

Por isso, é uma síndrome reconhecida a nível mundial como sendo um problema psicossocial que interfere na qualidade de vida de profissionais que atuam em várias áreas, especialmente as do âmbito da saúde, educação e serviços humanos, bem como a trabalhadores que se expõe a estresses e tensões intensas (SILVA et al., 2015, p. 66).

É uma síndrome que vem sendo estudada por vários pesquisadores cujos estudos já apontam desde 1980 a alta incidência entre docentes norte-americanos, cujos conceitos foram pesquisados em vários países.

No Brasil os estudos são mais recentes e apontam que as mudanças ocorridas afetaram a cultura e o interesse dos alunos, atingindo a educação e desestabilizando os docentes.

Segundo Barbosa (2014, p.1) o *Burnout* faz parte do cotidiano do professor brasileiro e deve ser uma preocupação a ser combatida para melhorar o processo educacional, minimizando a síndrome.

5. QUAL O MELHOR TRATAMENTO?

A Síndrome de *Burnout* é passível de tratamento com medicamentos conforme a necessidade do paciente, prescritos por médicos, porém deve ser associado à psicoterapia para ser eficaz.

O melhor atendimento terapêutico deverá ser o que os pacientes levantam questões que possibilitam restabelecer o equilíbrio emocional para voltarem ao trabalho. O psicólogo deve aprofundar a situação de vida, analisando trabalho, relação com a família, problemas conjugais buscando pela situação que causa sobrecarga emocional, pois é uma síndrome que afeta o desempenho físico e mental (FERREIRA, 2018, p.1).

O diagnóstico realizado deve ser competente, não confundindo *Burnout* com depressão, cujos sintomas possuem semelhanças. Por isso a importância de se procurar um especialista e

fazer exames psicológicos, fazendo um exame minucioso, analisando se os problemas apresentados apresentam relação com o ambiente de trabalho.

A psicoterapia é determinante, pois o terapeuta poderá ajudar o paciente a superar as crises, orientando o paciente e sua família. As terapias podem ser feitas em grupo, pois a troca de experiências dá maior segurança para o convívio social.

6. BURNOUT, PANDEMIA E TELETRABALHO

Atualmente, no contexto de pandemia, nem sempre é possível que o trabalhador desempenhe suas funções de forma presencial. Segundo Jorge Neto; Cavalcante (2018, p.30), a doutrina conceitua teletrabalho como atividade realizada a distância, por meio de ordens sem que haja condições de controlar de forma física, realizando o controle conforme os resultados apresentados, com tarefas executadas por computadores ou outro equipamento de informática. O teletrabalho é realizado em ambiente virtual e a atividade pode ser observada por meio do sistema *login e logoff*, históricos das atividades, relatórios etc.

Visando a preservação e saúde financeira das empresas, durante a pandemia o teletrabalho está sendo utilizado pelos empreendedores, pois a tecnologia permite que as economias dos custos de transação sejam gerenciadas, sem que o homem esteja presente em seu local de trabalho.

O teletrabalhador não deve ser confundido com trabalhador doméstico, pois segundo a Lei Complementar 150 o trabalhador doméstico presta serviços de maneira contínua no âmbito doméstico sem fins lucrativos e o teletrabalhador é conceituado nos artigos 75-B a 75-E da CLT como “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

O teletrabalho, por outro lado, a despeito de sacrificar muitas pessoas em meio a esse caos informacional, possibilita, como já dito, a integração social de pessoas que estavam fora do mercado por incapacidade de locomoção, por exemplo. O teletrabalho apresenta-se como uma possibilidade de inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, até mesmo com vantagem competitiva, uma vez que suas dificuldades fazem com que seja maior a sua dedicação às oportunidades que lhe são oferecidas. Nas relações tradicionais de trabalho, a discriminação das pessoas portadoras de necessidades especiais é notória e, na maioria das vezes, os locais de trabalho não estão fisicamente adaptados às necessidades dessas pessoas. Além disso, faltam condições de acessibilidade e de equipamentos ergonomicamente adaptados. Sendo o teletrabalho realizado à distância, permite a esses indivíduos trabalharem em sua própria casa ou escritório. Graças à tecnologia, muitos aparelhos e ferramentas já foram desenvolvidos para facilitar o acesso dos deficientes físicos no mercado de trabalho virtual, permitindo-lhes participar da vida em sociedade como cidadãos de direitos e deveres. (MARTINS, MARCOS MADEIRA DE MATTOS, p. 178, 2015).

Os empregados tendem a se mostrar mais produtivos e, com isso, ampliam a jornada de trabalho se tornando suscetível a sofrer esgotamento físico e emocional, surgindo a Síndrome de *Burnout*, devido ao estresse provocado pelo trabalho desgastante.

Segundo Byung-Chul Han (2019, p. 1), a sociedade contemporânea valoriza a ideia de que todo tempo que se tem disponível deve se transformar em lucro e o que causa esgotamento devido à pressão exercida para se ter bom desempenho.

Nesse sentido, a Síndrome de *Burnout* expressa uma alma consumida, devido a salários cada vez menores, incerteza de emprego que leva os trabalhadores à precarização, favorecendo o estresse.

7. QUESTÕES JURÍDICAS ACERCA DO TRABALHO EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA

As empresas, durante a pandemia da Covid-19, visaram a preservação de sua saúde financeira e a permanência de seu funcionamento. O teletrabalho é um tipo de trabalho à distância e pode ser feito em qualquer lugar, desde que haja acesso aos meios necessários (ambiente virtual), não se limitando apenas ao domicílio. A observação da atividade do trabalhador nesse meio, pode ser observada através do sistema de *login* e *logoff*, relatórios, históricos de atividade no navegador, bem como ligações, etc (VON RANDOW at all, 2021, p.3).

Em relação ao teletrabalho, os direitos do trabalhador estão assegurados pela CLT, porém na pandemia do Covid-19 apresenta algumas particularidades por ser algo eventual, devido ao fato do isolamento social de pelo menos, 14 dias – consta na Lei 13.979/2020, sancionada pelo Governo Federal em fevereiro de 2020 ser uma necessidade para controlar a pandemia.

Pessoas que viajaram para o exterior devem cumprir o isolamento social e a ausência no trabalho será considerada como falta justificada. As faltas da quarentena seguem os mesmos procedimentos legais, devendo ser apresentado atestado médico ao setor de Recursos Humanos e, devendo receber pagamento integral por esses dias.

As pessoas que apresentarem sintomas do Covid-19 também devem se isolar e precisam apresentar atestado que indiquem a presença dos sintomas para justificar a falta no trabalho. Caso os sintomas sejam leves, a empresa pode optar pelo *home office*. Nesse caso, o trabalhador exerce o mesmo horário em isolamento conforme orientação da OMS (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 37).

As pessoas consideradas grupo de risco ou que convivem com pessoas que se enquadram nesse quadro, devem ter cuidado redobrado e, assim, o teletrabalho é a melhor opção. Nesses casos, é preciso enviar uma solicitação formal ao setor de Recursos Humanos para que possa desempenhar suas funções remotamente, devendo apresentar atestado médico que comprove o fato de ser grupo de risco.

Muitas empresas já implantaram o teletrabalho para prevenir o contágio do coronavírus e, a nível mundial, essa decisão se mostrou a mais sensata para as empresas não fecharem as portas e, conseqüentemente, aumentar o desemprego.

8. O RESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS VERSUS O TRABALHO EM HOME OFFICE

A CLT prevê que o teletrabalho não terá distinção do trabalho convencional, por isso a doutrina já vem trazendo, muitas das vezes, como termos semelhantes. Nas palavras de Jorge Neto e Cavalcante:

Não haverá distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, sendo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 286).

As atividades desenvolvidas em *home office* devem ocorrer conforme previsto no artigo 75-C da CLT. A empresa tem menor custo operacional com o *home office*, economizando energia elétrica, materiais de escritório, pois não exige espaço na empresa. Para o colaborador, ele tem mais liberdade para prestar serviço, maximizando o tempo de trabalho já que não precisa se deslocar até a sede da empresa, economizando tempo.

A Lei 12.551/2011 promulga que os trabalhadores que exercem *home office* ou teletrabalho têm os mesmos direitos e deveres quanto qualquer outro trabalhador que exerce atividade presencial do ponto de vista jurídico. A lei garante férias, recolhimento do FGTS, 13º salário e todos os direitos e benefícios previstos na legislação trabalhista. O trabalhador só não tem direito a vale-transporte, a não ser quando for exigida sua presença na sede (CALCINI; ANDRADE, 2020, p. 1).

Cabe à empregadora oferecer os equipamentos e arcar com os custos da infraestrutura para que se preste serviços remotos. Não cabe ao empregado custos com internet, computador, provedor entre outros, devendo a empresa assumir o risco do negócio.

Conforme artigo 62, III, da CLT, o trabalhar em *home office* não tem jornada de trabalho controlada e não tem direito a receber horas extras e, portanto, seu horário não deverá ser fiscalizado.

Para fiscalizar o trabalho em *home office* se recomenda que se faça visitas à casa do funcionário para averiguar as condições de trabalho e como estão as nuances jurídicas que envolvem o trabalho longe de casa, fazendo agendamento para a ocorrência das visitas.

9. O ENQUADRAMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT DECORRENTE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A dignidade humana é uma qualidade que faz com que o ser humano seja merecedor de consideração e respeito por parte da sociedade e do Estado e implica em direitos e deveres fundamentais para assegurar condições existenciais mínimas para que o cidadão tenha uma vida digna e harmonia em sociedade.

Nesse aspecto, a saúde é tida como direito fundamental social inerente a todas as pessoas e deve ser protegida nas relações de trabalho. Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana é um preceito inerente à pessoa, se constituindo o princípio máximo do estado democrático de direito, elencado entre os princípios fundamentais da Constituição Brasileira de 1988. Para acompanhar a evolução é preciso que a responsabilidade civil evolua e reconheça a Síndrome de *Burnout*, reparando esse dano como forma de amenizar o dissabor do trabalhador devido aos abalos que ocorrem em sua vida, recebendo indenização como forma de tutelar a dignidade humana (MIRANDA, 2018, p. 1).

É preciso se atentar para as ocorrências e mudanças que ocorrem durante a vigência da nova norma, sedimentando novos entendimentos aos acontecimentos pela jurisprudência e doutrina, no período sucessivo aos acontecimentos.

DIREITO À DESCONEXÃO. VIOLAÇÃO. DANO MORAL. O direito à desconexão ou ao tempo livre (para descanso, lazer etc.) É um direito fundamental expressamente previsto na Constituição Federal e em diversos diplomas legais internacionais, que tem por objeto a preservação: a) do trabalhador - sob as vertentes fisiológica, psicológica, sociológica, política e espiritual; b) da sociedade - sob a vertente econômica. A violação ao direito da desconexão ofende os direitos da personalidade e caracteriza dano moral. (TRT24 0009495820105240041, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, Data de Julgamento: 13/05/2014, 1ª TURMA.)

Como a Síndrome de *Burnout* é comparada a acidente de trabalho, comprovando o nexo causal, cabe aplicar ao trabalhador indenização por dano moral, levando em conta a gravidade da doença e do dano causado, cabendo fiscalizar a qualidade do ambiente de trabalho, tentando reprimir a ocorrência de tal prática.

Caso o trabalhador seja afetado em suas atividades trabalhistas devido ao excesso de trabalho, pode ocorrer fixação de forma cumulativa de dano moral, bem como existencial, devido aos prejuízos causados aos prazeres da vida, bem como nos hábitos da vida diária do trabalhador e à saúde.

Para tanto, a Lei 13.467/17 especificou a aplicação de reparação de danos de natureza extrapatrimonial que decorre das relações de trabalho, dispondo entre as causas de dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica que se titulam como direito à reparação, ofensas à honra, imagem, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, lazer, integridade física que são bens tutelados inerentes à pessoa física (CASSAR; BORGES, 2017, p. 34).

A realização do juízo ocorrerá mediante bem jurídico tutelado conforme a intensidade do sofrimento, assim como a possibilidade para se superar física e psicologicamente, bem como em que condições ocorreram o prejuízo moral e o esforço que foi feito para minimizar a ofensa.

A indenização será fixada por parâmetros, sendo a acumulação vedada, com a incidência entre partes idênticas, elevando a indenização em dobro. Essa valoração pecuniária é subjetiva, porém apresenta critérios que podem ser analisados de forma objetiva devido às suas peculiaridades. A subjetividade se refere à relevância atribuída a cada critério pelo magistrado com influência no valor do quantum devido.

A extensão do dano tem origem em preceitos gerais de responsabilidade civil e é o grande vilão da responsabilidade civil, pois não se falaria em indenização se o dano não tivesse ocorrido (CAVALIERI, 2015, p. 10).

Assim, a responsabilidade civil precisa evoluir para garantir que a Síndrome de *Burnout* seja reconhecida e reparada, amenizando o dissabor do trabalhador que tem sua vida abalada devido ao trabalho e receber uma indenização é uma maneira de tutelar a dignidade humana.

O *iudex secundum allegata et probata partium iudicare debet* é o princípio dispositivo é a regra que fundamentará o juiz em relação às provas e alegações para instrução da causa, que é necessário para salvaguardar a imparcialidade do juiz. É um princípio de sentido liberal, pois cabe a cada um dos sujeitos demonstrar a veracidade dos fatos que foram alegados e os poderes do juiz é o de atenuar a distinção entre processo dispositivo e inquisitivo (MIRANDA, 2018, p. 1).

Entretanto, o juiz não pode se manter como mero espectador diante da análise dos fatos decorrentes de uma batalha judicial, devendo agir com imparcialidade, com devida interpretação dos fatos, selecionando a norma que seja aplicável ao caso concreto.

Considerando na avaliação quais foram os danos sofridos pelo trabalhador, o valor será atribuído conforme o livre consentimento do juiz, baseado legalmente nos artigos 186, 927, 944 e 950 do Código Civil, sendo que para os casos leves o trabalhador receberá três vezes o valor do último salário e para os casos mais graves, o valor será de 50 vezes. Caso o empregador seja ofendido e houver reincidência das partes, o valor poderá ser dobrado (MIRANDA, 2018, p.1).

Não é qualquer sofrimento que merece ser reconhecido como dano moral e deve-se mensurar a sensibilidade um do outro já que cada indivíduo é um ser único. Dessa maneira é preciso observar de que maneira o livre consentimento realizaria uma menção correta do que viria a ser o referido sofrimento, pois este não é passível de reparação.

No caput do art. 223-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a palavra “apenas” evidencia a clara intenção do legislador em não aplicar outras normas da mesma hierarquia sobre dano extrapatrimonial trabalhista e, por esse motivo, a reparação do dano regulada de forma genérica no Código Civil, não será aplicada por alguns que defenderão que as lesões morais trabalhistas que ocorreram após a vigência da Lei 13.467/2017, decorrentes de responsabilidade objetiva, não comportam reparação (CASSAR; BORGES, 2017, p. 20).

Ao se ponderar as considerações, não há como precisar qual seria o convencimento do juiz, pois pode tanto ter uma consideração própria como pode ocorrer afastamento da hermenêutica constitucional, não sendo possível mensurar se o mal sofrido pelo trabalhador foi leve ou grave e se o valor das indenizações é justo, se baseando nas diferenças de salários percebidos entre as categorias, assim como não é possível precisar qual seria o perdão tácito.

A Síndrome de *Burnout* está classificada na 10ª Classificação Internacional de Doenças (CID 10), como Z73, mas para a 11ª CID terá o código QD85, que entrará em vigor em 2022. Se a doença ocupacional for comprovada, o trabalhador que tiver sido afastado pelo INSS terá direito a um período de estabilidade de 12 meses no trabalho.

A cada ano aumenta o número de concessões de auxílio-doença referentes à Síndrome de *Burnout* entre 2017 e 2018, com 610 concessões em 2020 e com crescimento de 115%, ocupando a 436ª posição entre pagamentos de auxílio-doença nos primeiros meses do ano de 2021, classificado como incapacidade temporária (BASTOS, 2021, p. 1).

Muitas vezes a síndrome não é classificada como *Burnout* por ser confundida com ansiedade, depressão e síndrome do pânico, não sendo relacionada ao trabalho e também porque muitas vezes a pessoa não fala que está com crise de ansiedade para não se sentir humilhada no trabalho.

Cabe ao empregador evitar que os trabalhadores adoçam, propiciando um ambiente de trabalho favorável, seja ele presencial ou remoto. Precisa fiscalizar se o trabalhador está usufruindo dos intervalos necessários em sua jornada de trabalho, pois se houver provas de que os danos ocorreram devido ao trabalho, o trabalhador pode procurar indenização por meios judiciais por danos morais e materiais que levaram ao quadro de esgotamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo promoveu uma breve análise sobre a relação do trabalho com as mudanças provocadas pela pandemia da COVID-19 na saúde mental do trabalhador. Logrou reunir informações diversas sobre o assunto e fez uma abordagem de assuntos que se relacionam a saúde do trabalhador, suas condições de trabalho e seus direitos enquanto pessoa humana.

Ocorreram mudanças legislativas no direito do trabalho com o objetivo de precarizar as relações trabalhistas. Em relação ao teletrabalho, com exceção do capítulo II da CLT, o trabalhador perdeu alguns direitos como o pagamento de horas extras. Como justificativa, o empregador considerou a dificuldade de manter fiscalização sobre a jornada de trabalho diante da liberdade do teletrabalhador no serviço remoto.

O teletrabalho apresentou algumas desvantagens, pois perdeu espaço na residência, e alocou os objetos de trabalho. Entretanto, o mais previsível foi o fato do funcionário adoecer, pois não distinguiu o ambiente de trabalho de sua moradia, período de descanso e lazer, além de falta de estrutura física para a realização do trabalho.

A cobrança para que se alcançassem as metas estipuladas afetou a saúde física e mental do teletrabalhador e provocou a Síndrome de *Burnout* em decorrência do esgotamento mental, como imposição do teletrabalho durante a pandemia.

O que ficou evidente no contexto pandêmico é que ocorreu adesão do teletrabalho no Brasil, descumprindo as regras trabalhistas, aumentando as doenças ocupacionais como a Síndrome de *Burnout*.

Entretanto, a legislação estabeleceu que os trabalhadores que exercessem o *home office* ou teletrabalho teriam os mesmos direitos e deveres como qualquer outro trabalhador que exerce atividade presencial do ponto de vista jurídico.

Desrespeitar o trabalhador ocasiona graves sequelas em toda cadeia produtiva, por isso é preciso cuidar do ambiente de trabalho e considerar que sua realização é direito e obrigação de todos, pois não existe desenvolvimento social e econômico eficaz se não houver cuidado com a saúde do trabalhador que é peça chave para o funcionamento da engrenagem econômica.

Ressalta-se que, a qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com a respectiva satisfação desta. Dessa forma é de suma importância priorizar que as condições de trabalho são requisitos essenciais dentro do ambiente laboral, visto que, abarcam aspectos relevantes à qualidade de vida do trabalhador, tais como, a garantia da saúde e segurança física, mental e social, além da capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal.

Ademais, é importante reconhecer a intensificação dos riscos ao adoecimento e promover a implementação de ações e estratégias de cuidado voltadas ao bem-estar dos trabalhadores, respeitando sua dignidade.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Andrea Loly Kraft Horta. **A Síndrome de *Burnout* em professores universitários**. 2014. Disponível; <https://www.unicesumar.edu.br/mestrado-e-doutorado/wp-content/uploads/sites/226/2021/04/andrea-loly-kraft-horta-barbosa.pdf> a síndrome de *burnout* entre professores em ajustamento funcional na escola pública estadual curvelo/minas gerais. Acesso em: 10 set.2021.

BASTOS, Alexandre. **A Síndrome de Burnout e os direitos trabalhistas**. 2021. Disponível em: <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/751873924/a-sindrome-de-burnout-e-os-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 10 set.2021.

BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 set.2021.

BYUNG, Chul Han. **Sociedade do Cansaço**. Editora Vozes: 2019. Disponível em: <http://www.pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2684/2011>. Acesso em 10 set.2021.

CALCINI, R. ANDRADE, D. A. **Home office e os riscos trabalhistas**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas> Acesso em: 27 de set. 2021.

CARLOTTO, M. S., & GOBBI, M. D. (2000). **Síndrome de *Burnout* um problema do indivíduo ou de seu contexto de trabalho?** Aletheia, 10, 103-114.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Forense, 2017

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 6 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

CODO W, Vasques-Menezes I. **O que é Burnout**. In: Codo W. Educação: carinho e trabalho. Petrópolis (RJ): Vozes; 1999.

FERREIRA, Tânia Aparecida Leite. **A Síndrome de *Burnout* entre professores em ajustamento funcional na escola pública estadual Curvelo/Minas Gerais**. 2018.

Disponível em:

<http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/repositorio/article/viewFile/730/645>>. Acesso em 27 set.2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**- 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.

LOUREIRO, Helena; PEREIRA, Ana Nicole; OLIVEIRA, Ana Patrícia; PESSOA, Ana Raquel. *Burnout no trabalho* Referência - **Revista de Enfermagem**, vol. II, núm. 7, outubro, 2008, pp. 33-41 Escola Superior de Enfermagem de Coimbra Coimbra, Portugal. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3882/388239954005.pdf>>. Acesso em: 30 set.2021.

MARTINS, Marcos de Madeira de Mattos. **A empresa e o valor do trabalho humano**. 2. ed. São Paulo: Almeida, 2015.

MIRANDA, Paulo. **A Síndrome de *Burnout* em decorrência das relações de trabalho pós Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67408/a-sindrome-de-burnout-em-decorrencia-das-relacoes-de-trabalho-pos-reforma-trabalhista/2>. Acesso: 27 de set. 2021.

MORAIS FILHO, Evaristo de; SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Consolidação Das Leis Do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpd/doc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/consolidacao-das-leis-do-trabalho-clt>>. Acesso em 27 set.2021.

OLIVEIRA, Luis P. F. de; TOURINHO, Luciano de O. Souza. **Síndrome de *Burnout*, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1- 37, 2020.

W.C. SOUZA. **Preditores do *Burnout* em profissionais de saúde**. Rev. Estudos de Psicologia, PUC-Campinas, v. 19, n. 1, p. 37-48, janeiro/abril 2002

SILVA, Elizabeth Leal da; STÜRMER, Gilberto. **Evolução do direito do trabalho no âmbito constitucional brasileiro no período compreendido de 1824 a 1969**. Arquivo Jurídico – ISSN 2317-918X – Teresina-PI – v. 2 – n. 2 – p. 66-84 jul. /dez. de 2015

VON RANDOW, Giselle Leite Franklin; LATFALLA, Ana Paula Nagib; MIGUEL, Evaristo Júnior de Souza; CÉZAR, Maria Eduarda Amorim; OLIVEIRA, Mariana Brandão; PIMENTA, Rafaela Gomes; MORETHSON, Samara Cardoso. **Teletrabalho, hustle culture e burnout: a saúde mental do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão**. Disponível em: <http://www.pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2684>>. Acesso em 30 set.2021.