

FLEXIBILIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: home office e a síndrome de Burnout

Diógenes Costa Souza 1
Larisse Rodrigues Prado Schuller 2

RESUMO

O mercado de trabalho sofreu uma abrupta transformação com a pandemia do Covid-19 que alterou significativamente as relações de trabalho e trouxe para a realidade trabalhista o regime de trabalho remoto como o home office. Apesar de apresentar diversas vantagens, esta modalidade traz desvantagens como as doenças ocupacionais em decorrência da sobrecarga de trabalho ou mesmo de ambientes e relações trabalhistas insalubres. Diante do exposto, este estudo tem por objetivo discutir sobre os direitos do empregado que adquire a síndrome de burnout em decorrência do regime de trabalho em home office. Por meio de um levantamento bibliográfico no qual demonstra-se a flexibilização trabalhista em tempos de pandemia, a responsabilidade social do empregador sobre doenças ocupacionais e o posicionamento da jurisprudência sobre a reparação de danos materiais e morais ao empregado acometido com a síndrome de burnout em decorrência de atividades laborais desempenhadas em home office. Considera-se que o trabalho remoto potencializou o aumento de doenças ocupacionais devido ao não cumprimento do Direito de Desconexão tanto por parte do trabalhador quanto pela ausência de fiscalização do empregador.

Palavras-chave: Relações trabalhistas; Trabalho Remoto; Doenças ocupacionais.

1 INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas se defrontaram com mudanças profundas diante do cenário da pandemia mundial do Covid-19. Com as medidas sanitárias de distanciamento e isolamento social preconizadas pelas instituições de saúde e governo, o mercado de trabalho foi diretamente afetado, uma vez que, tiveram que fechar as portas e utilizar de alternativas para a manutenção dos empregos e desempenhos de funções que poderiam ser feitas à distância.

Neste cenário o regime de trabalho em home office tomou proporções globais jamais existentes. Num curto espaço de tempo as empresas tiveram que se adequar à nova realidade em que os empregados cumpriram sua jornada de trabalho em casa. Tendo em vista uma legislação incipiente e vaga para o estado de calamidade sanitária que o país sofria e com as necessidades pontuais das organizações, o Governo vislumbrou a necessidade da promulgação

¹ Acadêmico do Curso de Direito do CEULP/ULBRA. E-mail: diogenescsouza@gmail.com

² Professora orientadora do TCC II e Mestre em Direito pela UniCEUB. E-mail: larisse@ceulp.edu.br

de diplomas legais, por meio de Medidas Provisórias (MPs) para regulamentar as novas formas de trabalho e flexibilização dos contratos de trabalho, alterando a normatização trabalhista para resguardar a segurança jurídica para empregador e empregado e com vistas na manutenção dos empregos frente a uma iminente crise econômica, sendo uma iniciativa para combater a geração de desempregos.

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o que trouxe novos dispositivos que regulamentaram regimes de trabalho à distância como o teletrabalho e o home office. Contudo, ainda havia lacunas na legislação. As MPs promulgadas em 2020 foram e estão sendo políticas trabalhistas adotadas de forma paliativa e emergencial para reger as relações de contrato de trabalho advindas dos novos regimes de trabalho. Portanto os empregados tiveram que se adaptar a uma nova forma de desempenhar seu trabalho com a necessidade de utilização de ferramentas tecnológicas como computadores, tablets, smartphone, dentre outros, estando conectados em rede de internet.

Esta autonomia trouxe a flexibilização da jornada de trabalho como também a sobrecarga no desempenho das atividades laborais. Assim, diversas doenças ocupacionais decorrem da jornada estressante e do desgaste emocional oriundo das relações trabalhistas como a síndrome de burnout.

Portanto diante destas prerrogativas, este estudo tem o objetivo de levar a pauta sobre os direitos do empregado que adquire a síndrome de burnout em decorrência do regime de trabalho em home office. Para tanto, serão discutidos no primeiro momento sobre a flexibilização trabalhista em tempos de pandemia, os novos aspectos da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como as consequências do trabalho remoto. No segundo capítulo será trabalhado acerca da responsabilidade social do empresário em relação ao regime de trabalho home office e a síndrome de burnout e num terceiro capítulo será destacado a aplicação do direito trabalhista com base em jurisprudências para a reparação de danos ao empregado que sofre desta doença ocupacional.

A metodologia de pesquisa consistirá num levantamento bibliográfico com base em arquivos científicos, legislações, manuais de Direito e jurisprudência sobre a temática em questão.

2 A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA EM TEMPOS DE PANDEMIA

Os paradigmas da legislação trabalhista no Brasil vêm sofrendo modificações desde a Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em que foram criados dispositivos mais flexíveis a fim de adequar à legislação as novas relações de trabalho que inclui o regime de teletrabalho e home office.

A flexibilização das normas trabalhistas no Brasil surgiu em decorrência da pandemia do COVID-19 que assolou todo o mundo. O cenário de calamidade mostrou uma nova percepção das relações de trabalho que precisavam ser modificadas devido ao isolamento e distanciamento social. As novas tecnologias foram ferramentas imprescindíveis para manter empresas, funcionários e público-alvo conectados, tanto em âmbito privado quanto público (YUNIS; SANTOS, 2021).

Mas a correta aplicação destas novas tecnologias, para este momento adverso, mostrou que o meio de trabalho das empresas não estava preparado para tais modificações, promovendo e acelerando o aparecimento de problemas, que antes não apareciam de forma tão clara.

2.1 OS NOVOS ASPECTOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) SOBRE O TELETRABALHO E O HOME OFFICE

A Reforma Trabalhista alterou as relações de trabalho no que diz respeito aos trabalhos exercidos de forma remota, apesar de o trabalho remoto estar previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) havia lacunas na legislação.

A primeira alteração no conteúdo da CLT no que diz respeito ao teletrabalho e home office ocorreu em 2011 com a promulgação da Lei nº 12.551/2011 que equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida através dos meios de comunicação e de informação às mesmas daquelas exercidas por meios diretos, isto é, quando o empregado trabalha nas dependências do empregador.

Até o advento da Lei nº 13.467/2017, o regime de trabalho externo normatizado era somente o trabalho em domicílio e por semelhança incluíam o teletrabalho e o home office, porém havia diversas lacunas na legislação. “A necessidade de regulamentação do teletrabalho era clarividente e se fazia fundamental regulamentar uma nova modalidade de trabalho que não possuía nenhum tipo de proteção social” (ESTRADA, 2017, p. 12).

A Reforma Trabalhista definiu a modalidade do teletrabalho e suas especificidades a fim de propiciar segurança jurídica ao empregado e o empregador, visto que anterior a esta legislação, as regras aplicadas ao regime de teletrabalho eram por semelhança ao regime de trabalho em domicílio, instituto jurídico normatizado pela CLT (FINCATO; STURMER, 2019).

As variantes do trabalho em domicílio (sinônimo de home office ou teletrabalho) são tênues, mas cada um possui suas especificidades. Ao normatizar o teletrabalho com instituto jurídico independente, o legislador vislumbrou a necessidade do aparato tecnológico, da logística e do meio ambiente necessários para exercer o teletrabalho. Diferentemente do trabalho em domicílio que em tese não necessita de equipamentos tecnológicos.

O “teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho” (ESTRADA, 2017, p.11).

O teletrabalho pode ser um regime utilizado para profissionais que exercem trabalhos manuais, trabalhos administrativos e /ou de escritório que não precisam do uso de equipamentos tecnológicos para desempenho da função.

As características do teletrabalho correspondem a utilização de aparelhos de tecnologias da informação e da comunicação, exercício da atividade laboral sem a necessidade de locomoção, ambiente externo às dependências do empregador, prestação do serviço em mais da metade do tempo fora das dependências do empregador, de forma que o empregado se deslocar até a empresa não descaracteriza o teletrabalho (BRASIL, 2017).

Pode ocorrer de o empregado precisar resolver alguma pendência no local de trabalho de ordem de contrato com o departamento administrativo, participar de reuniões com gestores e a gerência ou para discutir ações e planos de trabalho com colegas de serviço, assim sua ida às instalações da empresa não desconfigura o trabalho em home office.

O teletrabalho é um regime de trabalho que supre a necessidade do mercado atual em que a tecnologia da informação e de comunicação ultrapassa barreiras geográficas, sendo uma via de duplas vantagens para o empregado e o empregador. Para o primeiro, ele pode desempenhar sua jornada de trabalho em horários mais flexíveis e com maior produtividade e para o segundo, que viabiliza a redução de custos de produção, visto que o empregado realiza o trabalho fora da estrutura física tradicional oferecida pelo empregador (ROCHA; MUNIZ, 2013).

De acordo com o artigo 75-C da CLT, a prestação de serviços do teletrabalho deve ser especificada em contrato individual de trabalho no qual as atividades realizadas devem estar expressas, sendo por escrito todas os ajustes e aditivos contratuais ao contrato durante a relação de trabalho entre empregado e empregador.

Quanto à proteção jurídica do empregado na Reforma Trabalhista, Geraldo Melo argumenta que a mudança normativa trouxe mais respaldo para o empregador pois os benefícios foram mais para os empresários com a flexibilização das relações de trabalho.

O legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente (MELO, 2017, p. 04).

Considerando que a legislação foi bem flexível no que diz respeito à jornada de trabalho no contrato de trabalho no regime de teletrabalho. O artigo 75-C § 1º explicita que deve ser feito com acordo mútuo entre as partes para a transição do trabalho presencial para o teletrabalho. O § 2º pondera que os termos da alteração do regime contratual, por meio de aditivo, do teletrabalho para o presencial pode ser uma decisão unilateral do empregador que deve estipular o prazo de transição de pelo menos 15 dias e também o aditivo contratual (BRASIL, 2017).

O teletrabalho não restringe que o empregado desempenhe suas funções de casa, pode ser de qualquer ambiente fora das dependências do empregador, já o home office como próprio nome diz da tradução literal do inglês de home office - trabalho em casa.

Quanto à jornada de trabalho, há especificidades que diferencia o regime de teletrabalho e o home office. O teletrabalho em tese, conforme a legislação, não há controle de jornada, visto que não tem previsão legal para o pagamento de horas extras e adicionais noturnos, sendo imprescindível o uso de equipamentos tecnológicos.

Esse posicionamento de que não há como controlar a jornada de trabalho é retrógrada e antiquada para a atual realidade da sociedade, pois devido às novas tecnologias de informação e comunicação, a empresa pode utilizar de softwares para verificar o horário de início e término das atividades que podem ser realizadas por meio de sistema.

Para Jordão, “a questão da dispensa do controle de jornada, no entanto, tornou-se alvo de discussões, já que com a tecnologia atual, existe possibilidade de fiscalização através de meios virtuais” (JORDÃO, 2020, p. 203).

A flexibilidade pode ser ao mesmo tempo uma vantagem ou desvantagem para o empregado, que por vezes mesmo cumprindo a carga horária estipulada no contrato, não

consegue cumprir as metas estipuladas e precisa extrapolar a jornada de trabalho. Sendo importante, “o teletrabalhador saber administrar o seu tempo, já que muitos estão laborando em seus lares, isso pode dificultar sua produtividade, verificando ao teletrabalhador saber o horário correto de iniciar suas atividades e seus compromissos particulares” (MASSAIA, 2018, p. 33).

A capacidade de administrar o tempo para empregados que exercem sua função em ambiente externo às dependências do empregador, sejam em regime de teletrabalho ou home office é foco de discussões acerca da liberdade de administrar o tempo de trabalho.

2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO BRASIL

A flexibilização da legislação trabalhista no Brasil teve o pontapé inicial com a Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017. Em 2019, novamente sob o discurso da liberdade econômica, a Medida Provisória nº 881/2019, que se tornou a Lei nº 13.874/2019, mais uma vez trouxe o controle diário da jornada de trabalho. Conforme o artigo 74, § 4º, “fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (YUNIS; SANTOS, 2021; BRASIL, 2019).

Na crise mundial frente à pandemia do COVID-19, o Estado teve que adotar medidas de urgência que modificaram profundamente a estruturação organizacional do trabalho. Tais medidas são alvo de críticas pois se sobrepuseram à normas constitucionais das relações trabalhistas.

A Medida Provisória n.º 927 editada em 22 de março de 2020, bem no início da pandemia, cuja vigência já se encerrou, trouxe em seus dispositivos que para a execução de atividades empresariais fica a critério do empregador o uso do teletrabalho como alternativa para o desempenho de funções compatíveis com este regime de trabalho e trouxe a exceção do controle de jornada de trabalho. A MP 927 “tratou apenas do trabalhador empregado e lhe impôs exclusivamente os ônus do isolamento social, com concessões ao empregador à custa de intensa flexibilização de direitos trabalhistas” (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 01).

A Medida Provisória (MP) nº 936, editada em 1º de abril de 2020, que posteriormente foi convertida na Lei nº 14.020/2020, e a MP nº 927 foram criadas em “um ambiente obscuro e repleto de novos desafios em que surgiram as iniciativas emergenciais propostas pelo Poder

Executivo”, de forma que, as Medidas Provisórias nº 927 e 936/2020, “flexibilizaram ainda mais as relações de trabalho com o intuito de preservar empregos e empresas, ambos ameaçados ou já gravemente atingidos pelo impacto econômico e social provocado pela pandemia” (YUNIS; SANTOS, 2021, p. 95).

Com o intuito de minimizar os efeitos negativos da crise econômica e consequente o desemprego, oriundo das restrições impostas para conter a pandemia, o Governo Federal flexibilizou mais ainda as relações de trabalho com a redução de jornada e salários, suspensão de contratos e flexibilização do controle da jornada de trabalho. As principais mudanças alteradas temporariamente pelas MPs foram: Adiamento do pagamento do FGTS do trabalhador por até quatro meses; Antecipação de férias; Flexibilização para decretar férias coletivas; Antecipação de feriados; Flexibilização de regras para alterar regime de trabalho para home office e regime especial de compensação de banco de horas (artigo 3º, MP 927/2020).

Também na linha de retrocesso, pois desregulamentava e flexibilizava os direitos trabalhistas a MP nº 936/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda para o pagamento do benefício emergencial (BEm) em hipóteses como: a suspensão contratual por até 60 dias, conforme o artigo 8º; de redução proporcional de jornada e salário por até 90 dias, conforme previsão do artigo 7º, ambos os casos com concessão de serem pagos os direitos aos trabalhadores afetados pelo Governo Federal.

Os principais pontos do BEm foram: cálculo depende do percentual do corte de jornada e valor que o trabalhador tem direito atualmente com o seguro-desemprego; se o corte de jornada for de 50%, a compensação será de metade da parcela de seguro-desemprego que o trabalhador teria direito se fosse demitido, sendo que o empregador e empregado deverão negociar acordo. Tais medidas poderiam durar até quatro meses e neste período o empregado recebe a compensação pela perda da renda de forma que o contrato de trabalho ainda estaria valendo.

Sobre as mudanças nas relações trabalhistas em decorrência da pandemia do Covid-19, que foram realizadas às pressas em virtude da velocidade em que as mudanças trabalhistas estavam ocorrendo para que as empresas continuassem exercendo suas atividades com os empregados afastados fisicamente, contudo, doutrinadores do Direito e diversos trabalhos destacam que tais mudanças que sobrepuseram as normas constitucionais.

Nesse período foi admitida ainda a criação de um período estabilitário similar ao período de suspensão do pacto contratual, e também permitiram o pacto individual entre

empregadores e empregados em temas delicados da relação trabalhista. Tal fato infringe a prevalência da convenção coletiva visto que os artigos 611-A e 611-B da CLT, onde estão previstos a maioria dos temas de flexibilização que foram desprezados seriam, portanto, objetos ilícitos a supressão ou redução destes direitos (YUNIS; SANTOS, 2021).

Acontece que o legislador pensando em flexibilizar as relações de trabalho para que os empregados exercessem a função em home office de certa forma prejudicou a parte mais fraca do contrato: o trabalhador, que teve seus direitos flexibilizados e o empregador foi o que mais ganhou com tais mudanças no ponto de vista produtivo e financeiro.

Diante da inconstitucionalidade das MPs e dos retrocessos à legislação trabalhista, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), decidiu no julgamento da ADIn`s 6342/ DF, 6344/DF, 6346/DF, 6352/DF, 6354/DF e 6375/DF, os artigos 29 e 31 da MP 927 como inconstitucionais, sendo estes vetados. O artigo 29 não tratava a Covid-19 como doença ocupacional sendo que os empregados acometidos pela doença no trabalho ou em deslocamento para o trabalho, não tinham os devidos direitos. E o artigo 31 flexibilizou a fiscalização trabalhista durante a pandemia, sendo que seria apenas uma atividade de orientação, sem a devida punição.

A manutenção laboral e a liberdade do prestador de serviços foram levadas em pauta à luz da Constituição Brasileira que defende a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, de forma que, mesmo em estado de excepcionalidade, a aplicação da lei especialmente dos Direitos e Garantias Fundamentais, previstas no artigo 7º da Constituição Federal, deve atender os fins sociais e o bem comum e não somente levar em consideração argumentos flexíveis que visem combater a crise financeira.

A situação de crise epidemiológica ocasionou mudanças drásticas nas relações de emprego, todavia, conforme o Ministro Emmanoel Pereira, ainda em 2018, na obra *Direitos Sociais Trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas*, o magistrado explicitou que a “intangibilidade de um direito social não permite concessões, por se tratar de limites de dignidade do trabalhador” (PEREIRA, 2018, p. 100).

Neste diapasão, da decisão do Estado em flexibilizar as leis trabalhistas diante da crise econômica, Souza Júnior et al., explicam que ocorre em virtude de motivo maior que se justifica pela estabilidade econômica e jurídica no país com a crise pandêmica.

[...] o foco de parte da medida provisória é jurídica, econômica e socialmente equivocado. Não é suspendendo a proteção jurídica do trabalho subordinado que se resolverá o problema do país. Sim, porque a inexigibilidade de salários procura resolver apenas o problema das empresas em dificuldades (que certamente teriam de contar com algum tipo de alívio), mas cria um enorme problema para a maior parte

da população, agora duplamente angustiada pelo pavor da morte e pela incerteza de sua situação profissional (SOUZA JUNIOR et al., 2020, p.12).

Mais uma vez, o Estado ao flexibilizar a legislação trabalhista trouxe de forma mesmo que involuntária a hipossuficiência do trabalhador, que para garantir seu emprego ou que para ingressar num trabalho, precisa aceitar acordos em que o empregador se sobressai nos direitos em detrimento do empregado, além do mais, os deveres continuam iguais, mas os direitos foram precarizados nas relações de trabalho.

Nota-se que a flexibilização da jornada de trabalho no Brasil se deu em virtude da necessidade de home office devido às políticas sanitárias de isolamento e distanciamento social. Segundo Keller (2020), “ainda não se conhece todos os impactos das tecnologias digitais para o mundo do trabalho. O mercado de trabalho pode ficar ainda mais heterogêneo e demandar formas de contratação ainda mais flexíveis” (KELLER, 2020, p. 257).

Anterior à pandemia muitas empresas ainda se resguardavam em relação à adoção de novos regimes de trabalho que incorporam o uso de tecnologias como o teletrabalho, home office e trabalho em domicílio, por causa das mudanças operacionais, administrativas e sociais advindas da alteração dos processos operacionais, além das alterações nas relações trabalhistas, e tem-se ainda a supressão dos direitos trabalhistas.

A modalidade de trabalho home office avançava de forma gradual no mercado de trabalho, contudo, com a crise global epidemiológica de enfrentamento da pandemia, essa transformação ocorreu de forma abrupta pois diversas empresas e empregados tiveram que se adaptar de um dia para o outro, neste regime de trabalho (JORDÃO, 2020). “A tendência de crescimento de prestação de serviços no regime de teletrabalho ganha contornos de prevalência na medida do fortalecimento dos mecanismos da tecnologia inerentes à Revolução da indústria 4.0” (RODRIGUES, 2021, p. 203).

Uma das grandes preocupações do teletrabalho é justamente no controle de um ambiente laboral que não traga prejuízos à saúde do trabalho, que ele não desenvolva doenças ocupacionais, pois deve haver o equilíbrio entre a jornada de trabalho e a vida pessoal e familiar. Sendo esta também, uma responsabilidade do empregador, conforme previsto no artigo 157, da CLT, que determina que o empregador instrua seus empregados acerca dos riscos do trabalho e do ambiente de labor, utilizando também a educação como forma preventiva.

3 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL DECORRENTE DO TRABALHO HOME OFFICE E A SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de burnout decorre do esgotamento diante do trabalho que causa estresse não traz motivação e prazer para o empregado. A cobrança de produtividade na pandemia pode levar o empregado à exaustão psicológica e física, deixando de lado por vezes o Direito a Desconexão. É papel do empregador criar condições laborais para que o desempenho da atividade funcional ocorra de maneira satisfatória e em ambiente salubre, de forma que, o desempenho da função cumpra as necessidades da empresa em tempo que não exija o empregado carga horária que exceda sua jornada de trabalho.

3.1 OS CONCEITOS DA SÍNDROME DE BURNOUT – O ESGOTAMENTO NO TRABALHO

O esgotamento no trabalho e o estresse ocasionado pelo exercício da função são as principais causadas do acometimento da síndrome de burnout, uma doença ocupacional que ganhou destaque no cenário mundial em virtude das mudanças nas relações de trabalho durante a pandemia em decorrência da grande escala de profissionais em home office.

A síndrome de burnout é uma doença ocupacional que tem ganhado cada vez mais espaço devido as novas formas de desempenho do trabalho em decorrência do uso das novas tecnologias que tendem a deixar as pessoas conectadas 24 horas por dia (CÂNDIDO; SOUZA, 2017).

A síndrome de burnout “é uma síndrome em que há uma progressiva perda de idealismo, de energia, de objetivos; uma perda de motivação e de expectativas para ser eficiente no fazer o bem; um estado de cansaço ou frustração (...)”, que afeta diretamente o desempenho funcional do indivíduo bem como sua vida pessoal e social (NASSIF, 2006, p. 729).

Em meados de 1970, nos Estados Unidos, surgiu o conceito de burnout que decorre da precarização da saúde do trabalhador em detrimento da situação ocupacional. “Ao longo dos anos, essa síndrome tem se estabelecido como uma resposta ao estresse laboral crônico integrado por atitudes e sentimentos negativos” (PEGO; PEGO, 2016, p. 174).

Para a legislação brasileira, a síndrome de burnout é uma doença típica causada pelo trabalho estando registrada na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10). Em 2019 com a 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), após 30 anos da CID 10, a síndrome de burnout deixou de ser uma condição de saúde e passou a ser classificado como um fenômeno ocupacional.

Conforme a Organização Mundial de Saúde (OMS), a partir de janeiro de 2022, a síndrome de burnout entra no rol de classificação da CID11-QD85 como “uma síndrome resultante do stress crônico do local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso” (OLIVEIRA; MELO, 2020 p. 03).

Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional. (OMS, 2018, Online).

Ainda segundo a OMS, a síndrome de Burnout é uma das doenças ocupacionais mais recorrentes no continente americano e europeu, no ranking próximo a doenças com problemas cardíacos e diabetes. Os sintomas mais comuns são imunodeficiência, distúrbios do sono, perturbações gastrointestinais, fadigas, dores de cabeça, e disfunções sexuais e hormonais.

A autodesvalorização e a exaustão emocional dos trabalhadores são fatores que propiciam o acometimento da síndrome de burnout nos indivíduos que apresentam sentimentos de alienação, paranoia, instabilidade emocional, lentificação de ideias e pensamento, características depressivas e alteração de memória (PÊGO; PÊGO, 2016).

As pessoas estando em casa tendem a dispensar seu tempo com a produtividade do trabalho. Pois mesmo que o trabalhador não consiga realizar todo o serviço durante a jornada de trabalho, ele pode nos momentos de ócio em casa, que seriam para descanso mental e físico, usar do tempo para realizar serviços do trabalho, já que desenvolve todas suas funções de casa.

A síndrome “caracteriza-se por sentimento de exaustão ou esgotamento de energia, aumento do distanciamento mental do próprio trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados a este, e redução da eficácia profissional” (OLIVEIRA; MELO, 2020, p. 03).

O mundo atual obrigou a todos a terem contato com “novas tecnologias” que por vezes são o motivo do aparecimento da síndrome, a também obrigatoriedade de se manter conectado a todo tempo, traz ao trabalhador contemporâneo uma pressão de permanente prontidão.

A pandemia é um grande desafio para a saúde mental dos trabalhadores visto as mudanças em âmbito profissional, social e pessoal que incidem diretamente no sentimento emocional e psicológico das pessoas, sendo um incidente de saúde pública com impactos sem precedentes e não-quantificáveis no século XXI (RAMIREZ-ORTIZ et al., 2020).

A pandemia modificou profundamente as relações de trabalho, potencializou o número de desempregos e a forma com que as pessoas se comportam. O expediente passou a ser horas

a fio em frente a um computador ou com uso de smartphones e tablets e tendo de dividir as funções laborais com a atenção doméstica, com as atribuições domésticas.

O trabalhador se torna cada vez mais suscetível a sofrer esgotamento físico e mental associado ao trabalho, surgindo, assim, a síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional. Esse distúrbio psíquico é caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocados por condições de trabalho desgastantes. A síndrome está relacionada aos problemas de emprego e desemprego (VON RANDOW et al, 2021, p. 07).

O intensivo uso de tecnologias como equipamentos conectados à internet nas relações de trabalho aumenta as chances de desenvolvimento da síndrome de burnout. Quando são usadas em excesso as tecnologias força as pessoas a trabalharem mais e até mesmo de forma ineficiente levando mais tempo para isso, e fazendo por vezes fora do horário da jornada de trabalho. Atualmente, o desempenho das atividades funcionais não está confinado a uma estrutura física como um escritório. A decisão de interromper essa conexão é essencial para combater a exaustão (CÂNDIDO; SOUZA, 2017).

As tecnologias como uso de smartphone têm facilitado a produtividade dos profissionais que a apenas um clique, ou envio de mensagem, comunicações instantâneas com prestadores de serviço, funcionários e clientes consegue desempenhar as funções do trabalho. Com essa facilidade e agilidade, as pessoas estão ficando mais tempo ligadas ao trabalho, mesmo que fora do horário de expediente.

O home office já fazia parte do cotidiano de algumas empresas, diga-se de poucas empresas, no Brasil, mas com a pandemia passou a ser um regime de trabalho de urgência para maioria das empresas em que o trabalho era suscetível de ser desempenhado a distância, de exceção, o home office virou regra no mercado de trabalho (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Conforme a Agência Brasil, em 2020, o home office foi adotado por 46% das empresas brasileiras o que demonstra a aceitabilidade mesmo que em razão das circunstâncias sanitárias pelos empregadores e empregados.

Os trabalhadores se encontram exauridos em meio à crise da pandemia. Em um período de tantas incertezas, a retórica de que o trabalhador pode e deve ser demandado em quaisquer horas sob a justificativa de laborar no conforto de seu lar e supostamente não suscetível a controle de superiores aumenta sobremaneira a jornada contratual (RODRIGUES, 2021, p. 206).

Este é um fato que pode ocorrer com muita frequência nas relações laborais em home office, com o cenário de crise econômica e desemprego em virtude da pandemia, o

trabalhador ficou mais atento e produtivo para evitar de perder o trabalho assim acaba realizando mais trabalho fora do expediente.

Com o prolongamento da situação epidemiológica de pandemia, problemas mentais ocasionados por esgotamento psicológico e funcional relacionados ao home office começaram a surgir em decorrência das relações de trabalho e que trouxeram prejuízos à saúde do empregado como a síndrome de burnout (PAULA, 2021).

Quanto mais tempo o trabalhador demora para perceber que está acometido pela doença e se priva de buscar tratamento, maiores podem ser os prejuízos à sua saúde, pois ocorre o agravamento do quadro da doença.

Estratégias para prevenir a síndrome são essenciais como a promoção de valores humanos no desenvolvimento das atividades funcionais. O processo de mudança deve ocorrer em âmbito institucional e pessoal com ações participativas e construtivistas (PEGO; PEGO, 2016). “É fundamental que o atendimento ao trabalhador seja preventivo, com rastreamento e diagnóstico precoce dos danos à saúde causados no âmbito do trabalho” (CALDAS; TESTA; 2020, p. 113).

Uma vez identificado o quadro de *burnout*, é hora de reestruturar o ambiente de trabalho, remanejar as atividades a fim de prevenir o desgaste emocional e priorizar a saúde do trabalhador. Quando essa depressão se manifesta pela síndrome de *burnout*, a mesma não será por motivos relacionados à vida pessoal do trabalhador e sim situações ligadas diretamente ao trabalho (IRINEU, 2019, p. 15).

A reorganização e redefinição dos processos de trabalho também são de grande valia como medida preventiva. O trabalhador precisa estar engajado para realização de suas atividades, porém não significa que deve estar à disposição da empresa por um período superior à jornada de trabalho (SILVA; LIMA; CAIXETA, 2010).

Tais reorganizações devem também ser demonstradas através de ações concretas no ambiente de trabalho, como por exemplo: o oferecimento de profissionais de saúde de área específica de psicologia, fisioterapia, possibilidade de acesso por parte do trabalhador a equipamentos ergonômicos.

A redução de fatores como sobrecarga na jornada de trabalho, pressão no cumprimento de prazos e metas, maior divisão de tarefas entre os empregados, estabelecimento de rotinas, dentre outros que melhorem as condições de trabalho minimizam o acometimento da síndrome, melhora a qualidade de vida do indivíduo e reduz os gastos e custo do empregador em razão do absenteísmo do empregado acometido pela doença (VON RANDOW et al, 2021).

A síndrome de burnout é uma morbidade prejudicial para a saúde dos trabalhadores tendo em vista que traz consequências em todas as áreas da vida do indivíduo, sendo, portanto, um problema de saúde pública que requer atenção quanto a aplicação de medidas preventivas nos ambientes de trabalho.

3.2 OS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO ACOMETIDO PELA SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de burnout é uma doença ocupacional que está diretamente associada as atividades desempenhadas pelo empregado ou mesmo as condições de trabalho que ele está submetido, sendo uma doença que leva a incapacidade parcial ou total do indivíduo. A Lei nº 8.213/1991 regulamenta a definição de acidente de trabalho.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Esta incapacidade pode ser temporária ou permanente. Nos casos de empregados acometidos com a síndrome de burnout o empregador deve abrir um chamado de Caracterização de Acidente de Trabalho (CAT) em que o empregador irá receber auxílio-doença e/ou auxílio acidente, a depender do caso. O apoio financeiro é garantido pela legislação brasileira e visa respaldar uma reabilitação mais tranquila para o empregado. Em alguns casos, o empregado com o suporte da Previdência Social acaba se aposentando (IRINEU, 2019).

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que 2,3 milhões de pessoas por ano no mundo são acometidas por doenças ocupacionais e cerca de 860 mil são acometidas por doenças causadas pelas jornadas de trabalho. Neste ranking o Brasil é um dos países que mais contribui para o alto índice. Sobre os custos, a estimativa é de que mais de 2,8 trilhões de dólares são gastos anualmente (DUTRA; CUNHA, 2020).

Além dos prejuízos para os empregados acometidos pela síndrome de burnout há também prejuízos para o empregador visto que “os lucros são afetados na medida em que os custos se incrementam em absenteísmos, auxílio-doença, reposição de funcionário, transferências, novas contratações e treinamento” (FREITAS; BOYNARD, 2012, p. 61).

O empregado que sofre com a síndrome de burnout tem a proteção dos direitos previdenciários em decorrência da doença ocupacional. A Previdência Social é um sistema

que rege as normas previdenciárias dos trabalhadores que advém de um direito social previsto no artigo 6º da Constituição Federal no qual os direitos dos cidadãos à previdência social, assistência social e à saúde são assegurados.

A Constituição da Seguridade Social (artigo 194) é “o sistema pelo qual o Estado e a sociedade protegem o indivíduo contra riscos que podem prejudicar sua saúde, impedir seu desenvolvimento ou diminuir sua capacidade para o trabalho” (SAVARIS, 2014, p. 29).

O auxílio-doença e auxílio-acidente estão previstos como benefícios previdenciários. O auxílio-acidente corresponde a uma espécie de indenização paga ao empregado afastado do trabalho por doenças ocupacionais, após a alta médica da doença que causou o afastamento. Sendo pago cumulativamente com o salário. Já o auxílio-doença é direito do empregado enquanto estiver com incapacidade temporária para exercer sua função.

A caracterização e notificação da síndrome de burnout ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) pode ser feita pelo empregador, pelo empregado, por terceiro interessado ou mesmo por sindicato representativo. Após a perícia médica para fins de liberação dos benefícios previdenciários que podem ser o auxílio-doença, auxílio-acidente e até mesmo a aposentadoria, em casos de incapacidade permanente, e pensão por morte (IRINEU, 2019).

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição (BRASIL, 1991). § 1º A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança. (BRASIL, 1991).

Sendo que é dever do empregado comprovar que as causas para o acometimento da síndrome de burnout se deu em virtude das atividades laborais. Com necessidade de perícia técnica e médica do setor previdenciário com descrições sobre o fator que causou a doença bem como histórico ocupacional do empregado.

Sobre a relação de nexo de causalidade entre a morbidade e a atividade laborativa imprescindível para as devidas responsabilidades previdenciárias e civil, bem como para o diagnóstico e tratamento.

Conforme o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) previsto na Lei nº 8.213/91, o artigo 118, e na Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelecem que o empregado acometido com a síndrome de burnout que ficar afastado por mais de 15 dias e

recebendo o benefício previdenciário, ao retornar ao posto de trabalho já tem o direito à estabilidade (IRINEU, 2019).

Em alguns casos, a doença provou ser causada pelo meio ambiente, ainda há a possibilidade de ressarcimento por perdas materiais ou morais. Ainda existem situações em que o segurado tem direito à aposentadoria por invalidez Permanente, se for comprovada a incapacidade permanente e impossível Reabilitação por burnout.

Além dos devidos direitos previdenciários, o empregado também tem direito à estabilidade no emprego. Após o tratamento e o fim do recebimento do auxílio-doença, a empresa deve manter a estabilidade do empregado por no mínimo doze meses, após o término do auxílio pago pela síndrome de burnout que decorre do estresse ocupacional.

O meio ambiente de trabalho adequado ou mesmo condições laborais salubres são deveres do empregador e uma garantia fundamental ao empregado que propiciam a qualidade psíquica e física do empregado. O desenvolvimento da síndrome de burnout pode gerar responsabilidades civis ao empregador que podem ser de ordem moral ou patrimonial.

3.3 A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO

As doenças ocupacionais são equiparadas a acidentes de trabalho e são conforme a legislação de responsabilidade objetiva do empregador, quando este não proporciona um ambiente salubre para o desempenho do trabalho ou mesmo que não seja eficiente na fiscalização deste ambiente. Também é de responsabilidade do empregador a realização de avaliações de saúde física e mental recorrentes com os empregados (ESQUINELATO, 2019).

É obrigação do empregador oferecer condições mínimas para que seja respeitada a integridade física e psicológica do trabalhador e o descumprimento deste fato seja por dolo ou culpa, quando evidenciado o nexo causal, é de natureza indenizatória conforme as legislações previdenciárias e trabalhistas.

A empresa deve ser responsabilizada pelo acidente de trabalho tendo em vista que seu dever é fiscalizar os empregados e o ambiente de trabalho. Se a empresa tiver indícios que as causas do acometimento da síndrome foram de responsabilidade do empregado, ela deve apresentar provas que comprovem (VÁLIO, 2018).

Assim, “não basta que o empregador ofereça somente condições de trabalho físicas adequadas e salubres ao trabalhador, é essencial a adoção de medidas de proteção à saúde

mental do obreiro como forma harmônica de um meio ambiente do trabalho equilibrado” (FRANCO et al., 2019, p. 10).

Medidas de proteção que estejam de acordo as mais atuais e aceitas boas práticas, de proteção e prevenção de acidentes do trabalho, sendo essas práticas utilizadas nos mais diferentes ambientes de trabalho.

Diante do cenário da pandemia, é de responsabilidade do empregador planejar a infraestrutura e ferramentas necessárias conforme previsão da CLT. No home office não é diferente, apesar de não estar discriminado de quem é a obrigação de arcar com despesas para providencias a respeito de equipamentos eletrônicos no regime de trabalho não faz sentido pensar que seja de responsabilidade do empregado (PERREGIL, 2020).

O Direito à desconexão é essencial para manter a capacidade física e psíquica do empregado que exerce o home office, um direito que deve ser assegurado pelo empregador. Pois, em decorrência da pandemia o trabalho remoto foi uma alternativa viável para a maioria das empresas e para manutenção do contrato de trabalho dos empregados. Todavia é uma via de mão dupla com suas vantagens e desvantagens.

A principal vantagem concernente a flexibilização da jornada de trabalho que é desempenhada da casa do trabalhador. E como desvantagem há o desafio de conciliar as atividades profissionais com aos pessoais e familiares devidos esta flexibilização de horário. De forma que, o empregado pode extrapolar a jornada de trabalho para cumprir metas e prazos estabelecidos pelo empregador, suprimindo momentos de lazer e convívio social que o direito de desconexão resguarda. O excesso de estresse, o desempenho de atividades ocupacionais sem satisfação e motivação são fatores preocupantes que podem desencadear a síndrome de burnout (VON RANDOW et al, 2021).

Para a empresa cabe a aplicação e a manutenção de boas práticas e situações que não afete a saúde cognitiva dos empregados. Já está pacificado e reconhecido que a legislação brasileira a luz de conhecimento científico, de que tal síndrome dará digno pedido de indenização desde que reste comprovada a motivação ou nexos da doença com o ambiente e a execução laboral.

4 A APLICAÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA PARA REPARAÇÃO DE DANOS DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

A responsabilidade legal e objetiva sobre a reparação de danos de doenças ocupacionais é objeto da jurisprudência brasileira acerca do Direito Trabalhista que reconhece

a responsabilidade civil do empregador que deve ser penalizado com o pagamento de indenização por danos materiais e morais.

No caso da síndrome de burnout deve ser comprovado o nexo causal da doença ocupacional e o trabalho executado pelo empregado assim como demonstrado nos julgados a seguir.

4.1 A REPARAÇÃO DOS DANOS A EMPREGADOS ACOMETIDOS COM A SÍNDROME DE BURNOUT

A reparação dos danos causados por doenças ocupacionais deve ter a obrigatoriedade de comprovação do nexo causal entre a comorbidade e o desempenho do trabalho insalubre. Quando comprovado o nexo, a análise jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhece que a responsabilidade civil do empregador incorre em indenização por danos morais e materiais.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. NEXO CONCAUSAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso em tela, consta do acórdão recorrido que o perito concluiu pela existência de nexo concausal entre as patologias apresentadas pela Reclamante (transtorno de pânico, depressão grave e burnout) e a atividade por ela desempenhada na Reclamada. (SUMULA 126 - TST - AIRR: 109102420155010482, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/05/2019). Online. Acesso em: 29 de out. de 2021.

De acordo com o julgado é de responsabilidade legal, objetiva e presumida do empregador para com o empregado que é vítima da síndrome de burnout. No julgado a seguir o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) julgou procedente o pedido de indenização feito pelo empregado em regime de home office com base na justificativa de que o empregador pode e deve exigir metas e prazos, porém não pode exceder ao direito de dignidade do trabalhador com a cobrança de trabalhos impossíveis de serem realizados num curto prazo.

EMENTA: TRABALHO ESTRESSANTE. METAS ABUSIVAS E PRESSÃO PERMANENTE. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PELO TRABALHO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. É certo que ao empregador é lícito cobrar o atingimento de metas e objetivos, uma vez que detém o poder diretivo e assume os riscos do empreendimento, todavia, deve fazê-lo com razoabilidade, sem afrontar a dignidade e a saúde psíquica de seus empregados pela imposição de metas

exorbitantes e permanente pressão psicológica. Verificado que, em decorrência do abuso do poder diretivo, o empregado desenvolveu a "síndrome do esgotamento pelo trabalho" impõe-se a indenização pelos danos morais ocasionados. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001028-64.2011.5.03.0145 RO; Data de Publicação: 14/02/2014; Disponibilização: 13/02/2014, DEJT, Página 201; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Jose Marlon de Freitas; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle). Online. Acesso em: 29 de out. de 2021.

Como o julgado acima demonstra, a regulação sobre o assunto de metas e prazos dados ao trabalhador em home office ou teletrabalho, se dá por meio de jurisprudências e julgados, onde que, por uma visão de dignidade humana, tem se o entendimento que o empregado não tem condições, de tão somente por meio de aparelhos eletrônico conseguir bater metas, pois, certas interações humanas são essenciais para atender prazos e fechamento de objetivos.

A razoabilidade deve estar presente nas relações de trabalho bem como o respeito aos dispositivos trabalhistas e direitos previstos na Constituição Federal. O empregador deve cumprir suas responsabilidades sociais decorrentes do contrato de trabalho pois o mesmo responde judicialmente por danos como lesão a honra, infortúnio acidentário e dano moral, causados aos empregados seja por culpa ou dolo conforme previsto pelos artigos 5º e 7º da Constituição Federal.

De acordo com uma pesquisa realizada em 2019 sobre decisões do TST sobre a síndrome de burnout, dos 48 processos incluídos na pesquisa, 52% eram de empregadas mulheres e 48% de homens. Destes, 47% desempenhavam funções administrativas e 53% eram profissionais da saúde, docentes, dentre outras profissões. Das doenças ocupacionais citadas nos processos, em 73% foi a síndrome de burnout associada a outras doenças, sendo que em 64% dos julgados era associado à depressão, 12% com transtorno de ansiedade, 10% com transtorno de adaptação, transtorno de estresse agudo, esquizofrenia e transtorno de bipolaridade (MATOS, 2019).

Sobre o nexa de causalidade, 18 conferiram o nexa do trabalho com a síndrome, 19 perícias outorgaram a inexistência entre o trabalho e o desenvolvimento da síndrome, nove apontaram a causalidade, que não demonstra como contribuição direta ou indireta para manifestação da síndrome. Em dois casos não teve prova pericial e em outro caso a primeira decisão considerou o nexa, porém o tribunal desconsiderou o nexa causal do processo. Em relação aos danos morais, a indenização de maior valor foi de R\$ 300 mil reais em 54% dos processos. Seguindo de outros valores arbitrados como R\$ 225, R\$ 200 e R\$ 100 mil reais que correspondem a 59,6% dos processos pagos por bancos. A média de pagamento foi de cerca

de R\$ 53 mil reais com base em 26 processo que teve condenação do empregador (MATOS, 2019).

Um julgado do TST de 2020 deu como procedente o nexo de causalidade do desempenho da função da empregada com síndrome de burnout reconhecendo como uma doença ocupacional.

DOENÇAS OCUPACIONAIS, SÍNDROME DE BURNOUT. INDENIZAÇÕES MATERIAIS E MORAIS.

A prova oral foi convincente em demonstrar que a autora efetivamente não gozava de suas férias anuais, ficando o período de descanso restrito a uma mísera semana, além de algumas emendas de feriados, e, ainda assim, a obreira se mantinha disponível para a sua equipe, continuando a realizar tarefas a distância, mesmo que de maneira incompleta, seja em relação aos funcionários da ré, seja em relação aos franqueados, desvirtuando, assim, os essenciais objetivos dos descansos anuais. Claro, portanto, que a autora efetivamente sofreu da cada vez mais famosa e recorrente "Síndrome de Burnout", assim conceituada como a doença "resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso" (TRT da 2ª Região/SP. Processo n.º 1001272-67.2019.5.02.0712. Recurso Ordinário. 12ª Turma. Relator Flávio Laet). Online. Acesso em: 27 de out. de 2021.

No tocante, a indenização moral foi fixada o valor de R\$ 15 mil reais para reembolso de despesas médicas. O julgado comprovou que o empregador não assumiu as responsabilidades sociais do contrato de trabalho, sendo omissivo nos danos causados à empregada.

Considera-se que as decisões de julgados no Brasil buscam reparar os danos causados ao empregado quando demonstrado o nexo causal entre a doença ocupacional e o trabalho insalubre que gerou tal comorbidade. Seja em indenizações de danos morais, materiais ou mesmo para o ressarcimento de despesas médicas oriundas do tratamento.

CONCLUSÃO

A flexibilização dos contratos de empregos e da legislação trabalhista por parte do Governo Federal através da legislação, trouxe benefícios para os empregadores que receberam incentivos para manterem os empregados diante da crise econômica. Com a alternativa do regime de trabalho home office as pessoas ficaram isoladas em casa dividindo atribuições profissionais e familiares.

A problemática que suscitou este estudo foi que com a flexibilização da jornada de trabalho em decorrência da pandemia do COVID-19 houve também a sobrecarga no desempenho das atividades laborais de trabalhadores em home office. Pois, o empregado que teve que ficar mais tempo isolado em casa, dedicou mais tempo ao trabalho, mesmo que

transgredindo involuntariamente o horário previsto na jornada de trabalho. Fator este gerador de estresse e de doenças ocupacionais.

Além das perturbações psicológicas e emocionais ocasionadas pela vivência de uma situação de calamidade pública devido a crise sanitária, as pessoas tiveram que se adaptar a esta nova forma de trabalhar, bem como a necessidade de cumprimento de uma jornada de trabalho em que se prima pela conexão a equipamentos eletrônicos, cumprimento de prazos e metas. O trabalho em home office potencializou essa ausência de desconexão com o trabalho.

Diante disto, o empregado passou a desenvolver doenças ocupacionais como a síndrome de burnout devido ao dolo ou culpa do empregador de não assumir as responsabilidades sociais do contrato de trabalho. Ao empregador cabe a responsabilidade civil de manutenção de relações e atividades ligadas ao trabalho que não causem doenças mentais e físicas ao empregado. A saúde do trabalhador está à frente do cumprimento de prazos e metas laborais.

Convém ressaltar que, por mais que o empregado seja proativo e dinâmico para cumprir meta e por vezes trabalhar além do expediente previsto no contrato de trabalho. É função do empregador monitorar se a jornada de trabalho está sendo cumprida a rigor, pois assim ele assegura que suas atividades estejam sendo executadas conforme as previsões legais do Direito do Trabalho, bem como assegura a saúde mental, física e psicológica do empregado que necessita usufruir do Direito de Desconexão para ter momentos de lazer e descanso.

Quando isso não ocorre e evidenciado o nexo causal de doenças ocupacionais com as atividades do trabalho, os reguladores do Direito devem fazer valer o direito protetivo do trabalhador e aplicar indenizações por danos morais e materiais, assim como tem valido os julgados. Atualmente, há diversas jurisprudências que tratam de decisões sobre o dano moral ou material atribuído ao empregador nos casos envolvendo empregados que sofrem com a síndrome de Burnout, seja ela de caráter provisório ou permanente que são julgadas em favor do empregado a fim de indenizá-los em caráter moral e material.

A pandemia evidenciou que a relações de trabalho com profissionais que exercem o home office são fragilizadas pela flexibilidade da jornada de trabalho que incorre no adoecimento dos empregados que são sobrecarregados.

As doenças ocupacionais oriundas do estresse, sobrecarga emocional e desgosto profissional é um problema de saúde pública visto que afasta trabalhadores e causa despesas

tanto para o Estado quanto para pessoas físicas (empresários) que precisam reparar os danos causados como despesas médicas, indenizações de caráter materiais e morais.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante>. Acesso em out. 2021.

BARBOSA, F.B.S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. **Horizonte Científico**, 2010. Disponível em: <https://ssl4799.websiteseuro.com/swge5/seg/cd2009/PDF/IC2009-0395.pdf>. Acesso em out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1 Acesso em set. de 2021.

_____. Lei nº 8.213, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, de 24 de julho de 1991. Brasília, 1991. Diário Oficial da União. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm Acesso em out. de 2021.

CALDAS, R.M.; TESTA, M.. **Legislação ambiental e do trabalhador.** 2ª. ed. São Paulo: Pearson; 2020.

CÂNDIDO, J.; SOUZA, L.R. Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia. pt**, v. 28, 2017.

DELGADO, G.N.; AMORIM, H.S. O perigo de naturalização da legislação trabalhista de emergência na pandemia. **Portal Jota**, v. 6, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-perigo-de-naturalizacao-da-legislacao-trabalhista-de-emergencia-na-pandemia-06072020>. Acesso em out. de 2021.

DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N.. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017.** 2ªed. São Paulo: LTr, 2018.

DUTRA, L.Z.; CUNHA, N.V..A responsabilidade objetiva da doença ocupacional por coronavírus no âmbito das relações laborais. In: **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho** / Gustavo Pereira Farah, Ariê Scherreier Ferneda, Miriam Olivia Knopik Ferraz (orgs.). — Belo Horizonte: Senso, 2020.

ESQUINELATO, H.M.. **Síndrome de burnout como doença ocupacional moderna e a responsabilidade do empregador.** 2019. Disponível em: <https://200.10.239.71/handle/11077/1829>. Acesso em out. de 2021.

ESTRADA, M.M.P.. Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

FRANCO, M.V. et al. **Síndrome de burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho**. 2019. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf. Acesso em out. de 2021.

FREITAS, C.V.C; BOYNARD, C.B.. **A síndrome de Burnout**: evolução social, doutrinária e jurisprudencial de uma doença ocupacional. Revista de Direito do Trabalho. Ano 38, n.146. Abril/Junho, 2012, p.61.

IRINEU, G.M.. **Burnout: síndrome do esgotamento profissional e seus aspectos trabalhistas e previdenciários**. 2019. Disponível em: <https://ri.cesmac.edu.br/handle/tede/968>. Acesso em out. de 2021.

JORDÃO, R.G.S. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 197-206, 2020.

JORGE NETO, F.F.; CAVALCANTE, J.Q.. **Direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KELLER, W. **Direito do Trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020.

LOSEKANN, R.G.C; MOURÃO, H.C.. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19**: Quando o home vira office. Disponível em: Caderno de Administração, Maringá, v.28, Ed.Esp., jun./2020.

MASSAIA, T.A.. **Reforma trabalhista: regulamentação do teletrabalho (home office)**. 2018. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/5351>. Acesso em out. de 2021.

MATOS, T.C.J. **Síndrome de burnout e suas consequências no meio ambiente laboral**. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/handle/123456789/164>. Acesso em out. de 2021.

MELO, G.M. **O trabalho na nova CLT**. 28 de jul. de 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em out. de 2021.

NASSIF, E.B. Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos. **Revista LTR**, Legislação do Trabalho, 2006.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE/ CID: **burnout é um fenômeno ocupacional**. Disponível em:

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cidburnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875. Acesso em out. 2021.

OLIVEIRA, K.K; MELO, J.P. **A síndrome de burnout e a responsabilidade civil do empregador**. 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/handle/123456789/1280>. Acesso em out. 2021.

PAULA, V.W.R. **Temas polêmicos de Direito do Trabalho provocados pela pandemia**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/343243/temas-polemicos-dedireito-do-trabalho-provocados-pela-pandemia>. Acesso em out. 2021.

PÊGO, F.P.L; PÊGO, D.R. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**, vol.14, nº 2, p.171-6, 2016.

PEREIRA, E.. **Direitos Sociais Trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas**. São Paulo: Saraiva Jur, 2018

PERREGIL, F. Está trabalhando de home office na quarentena?. **Portal Eletrônico Anderson Silva Advogados**[2020]. Disponível em:<<http://www.andersonsilva.adv.br>>. Acesso em out. de 2021.

RAMÍREZ-ORTIZ, J. et al. **Consecuencias de la pandemia COVID 19 en la salud mental asociadas al aislamiento**, p. 1-22, 2020. Disponível em: [socialwww.researchgate.net>publication](https://www.researchgate.net/publication). Acesso em out. de 2021.

RODRIGUES, L.M.G. As implicações do teletrabalho na saúde dos trabalhadores. As implicações do teletrabalho na saúde dos trabalhadores, IN: **Direito da precedência à revolução**, Editora Atena, p. 203-207.2021.

SAVARIS, J.A. **Curso de perícia Judicial Previdenciária**, 2ª ed. Alteridade Editora, Curitiba, 2014.

SILVA, L.C.F; LIMA, F.B.; CAIXETA, R.P. **Síndrome de Burnout em profissionais do Corpo de Bombeiros. Mudanças**. Vol.18, nº 1-2, pág.91-100, 2010.válido

SOUZA JÚNIOR, A. U. et. al. Medida Provisória 927/2020. Comentado artigo por artigo. **Thomson Reuters: Revista dos Tribunais**. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>. Acesso em out. de 2021.

SUMULA 126. TST - **AIRR: 109102420155010482**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/05/2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/865746796/recurso-de-revista-rr-6961320145120058/inteiro-teor-865746816>. Acesso em 29 de out. de 2021.

TRT da 2ª Região. **Processo n.º 1001272-67.2019.5.02.0712** (Recurso Ordinário). 12ª Turma. Relator Flávio Laet. Online. Disponível em: <https://trt->

2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1271733169/10012726720195020712-sp/inteiro-teor-1271733173. Acesso em: 27 de out. de 2021.

TRT da 3.^a Região. **Processo n.º 0001028-64.2011.5.03.0145** RO; Data de Publicação: 14/02/2014; Disponibilização: 13/02/2014, DEJT, Página 201; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Jose Marlon de Freitas; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle). Online. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1111984015/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1028201114503008-mg-0001028-6420115030145>. Acesso em: 29 de out. de 2021.

VÁLIO, M.R.B. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo :LTr, 2018.

VON RANDOW, G.L.F., et al. Teletrabalho, hustle culture e burnout: a saúde mental do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão. **Anais da Noite Acadêmica**, vol. 1, nº 01, 2021.

YUNIS, J.E.D; SANTOS, M.A.D. A possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista diante da situação de excepcionalidade causada pela pandemia da covid-19. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2^a Região**, nº25, 2021.