

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

ANDRESSA THAYSA CAVALCANTE VIEIRA

**A ECLOSÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA PANDEMIA COVID-19 COM O  
TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES DA SUA NOVA CLASSIFICAÇÃO  
JURÍDICA**

Maceió/AL

2023

ANDRESSA THAYSA CAVALCANTE VIEIRA

**A ECLOSÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA PANDEMIA COVID-19 COM O  
TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES DA SUA NOVA CLASSIFICAÇÃO  
JURÍDICA**

Trabalho de conclusão de curso submetido ao corpo docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA), unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

FLAVIO LUIZ DA  
Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz Costa  
COSTA:308191074

Assinado de forma digital por FLAVIO LUIZ DA COSTA:308191074  
Dados: 2023.04.17 12:49:08 -03'00'

74

Maceió/AL

2023

**Catálogo na Fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

V658e      Vieira, Andressa Thaysa Cavalcante.  
A eclosão da síndrome de *Burnout* na pandemia COVID-19 com o teletrabalho e as implicações da sua nova classificação jurídica / Andressa Thaysa Cavalcante Vieira. – 2023.  
60 f. : il.

Orientador: Flavio Luiz da Costa.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 55-60.

1. Doenças profissionais. 2. Medida provisória. 3. Responsabilização. I. Título.

CDU: 331.472

## FOLHA DE APROVAÇÃO

ANDRESSA THAYSA CAVALCANTE VIEIRA

### A ECLOSÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA PANDEMIA COVID-19 COM O TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES DA SUA NOVA CLASSIFICAÇÃO JURÍDICA

Trabalho de conclusão de curso submetido ao corpo docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA), unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, aprovada em 03 de maio de 2023..

FLAVIO LUIZ DA  
COSTA:308191074

Assinado de forma digital por  
FLAVIO LUIZ DA COSTA:308191074  
Dados: 2023.05.11 20:39:10 -03'00'

Prof. Dr. Flávio Luiz Costa (orientador)

#### Banca examinadora:

JOAO LEITE DE ARRUDA  
ALENCAR:308190196

Assinado de forma digital por  
JOAO LEITE DE ARRUDA  
ALENCAR:308190196  
Dados: 2023.05.12 08:51:05 -03'00'

(Prof. Dr. João Leite de Arruda Alencar, UFAL) (examinador interno)

ANTONIO JOSE DE  
CARVALHO ARAUJO:JU196

Assinado de forma digital por ANTONIO JOSE DE CARVALHO  
ARAUJO:JU196  
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=Autoridade Certificadora da Justica - AC-  
JUS, ou=29056741000176, ou=Presencial, ou=Cert-JUS Magistrado -  
A3, ou=PODER JUDICIARIO, ou=MAGISTRADO, cn=ANTONIO JOSE DE  
CARVALHO ARAUJO:JU196  
Dados: 2023.05.15 09:43:15 -03'00'

(Mestrando Antônio José de Carvalho Araújo, UFAL) (examinador interno)

Aos meus queridos pais, que são professores realizados e que sempre me incentivaram a buscar um futuro melhor através dos estudos, acreditando sempre no poder transformador da educação e a fazendo com tanto zelo e prazer.

Ao meu irmão, egresso da Faculdade de Direito de Alagoas, e a quem nutro bastante admiração, tendo sido fonte de inspiração para eu adentrar no curso de Direito e se mantém, até hoje, como meu estímulo diário na seara jurídica.

E aos meus queridos professores e professoras, profissionais ímpares, que contribuíram com a minha educação ao longo de todo esse tempo e fizeram valer a ideia de se obter uma educação pública, gratuita e de qualidade na Universidade Federal de Alagoas ao longo desses 5 anos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha mãe, Ana, inicialmente, por sempre se fazer presente na minha vida e nos meus estudos, me incentivando a buscar a felicidade através da profissão e se fazendo como espelho para mim. Ela, que foi extremamente realizada no Instituto Federal de Alagoas, serviu de inspiração para que eu sempre buscasse fazer o que me motivava profissionalmente, e que eu almejasse ser feliz, antes de tudo, com minhas escolhas profissionais. Porque quando se faz com vontade e dedicação, colhe-se bons frutos.

Ao meu pai, Alex, a quem sempre dedicou a vida para o sustento da família, trabalhando integralmente todos os horários, para que pudesse dar conforto a mim e ao meu irmão, maior exemplo de trabalhador já visto, íntegro e correto, a quem nutro muita admiração. Espero um dia ter a força de vencer na vida que ele teve em todos esses anos e a garra de conquistar seus objetivos.

Ao meu irmão, Andrey, que tem uma trajetória acadêmica louvável e sempre serviu de inspiração na Universidade para mim, e, hoje, se tornou exemplo também na seara jurídica. Profissional ímpar, ético e dedicado, mas além disso, humano. Que apesar de todos os obstáculos ao longo do caminho, sempre se empenhou a dar seu melhor, seja na advocacia, profissão que escolheu para a vida, ou na música, profissão que escolheu para a alma.

Ao meu namorado, Pedro, por sempre me incentivar a conquistar meus objetivos e fazer dele os meus sonhos, quem sempre me deu apoio, carinho e incentivo nesses 04 anos de caminhada, desde o meu primeiro estágio, até o final. A sociedade só tem a ganhar com o médico empático e competente que você será e eu, grata pelo presente que a vida me deu.

Aos meus queridos amigos e amigas, da graduação e de fora dela, por todos os momentos de lazer, descontração e divertimento, mas também por toda ajuda, zelo e carinho. Sem vocês, não sou. Vocês constituem parte essencial dessa caminhada e são incentivadores constantes do meu crescimento. Vejo-nos no futuro colhendo os frutos dessa caminhada e celebrando, sempre, nossas conquistas.

Aos meus estágios ao longo da graduação, em especial à 19ª Vara de execução fiscal do estado de Alagoas, no Fórum Desembargador Jairon Maia, na

peessoa de Kirley Leite, chefe da secretaria, que me ensinou além do Direito, me mostrando como é prazeroso dedicar a vida a se fazer o que se ama, por organizar a vara como se fosse sua casa e cativar os estagiários com tanto carinho.

Ao Ministério Público do Estado de Alagoas, à 64<sup>a</sup> promotoria, nas pessoas de Dr. Bolívar Cruz Ferro e Dr. Givaldo Lessa, profissionais que enxergam o Direito Penal além das armaduras do *Ius Puniendi*, eternos fiscais da lei, mas empáticos com os réus e a fragilidade processual, individualizando cada caso e sempre contribuindo com minha formação acadêmica.

À Liga Acadêmica de Ciências Criminais da UFAL, por esses 02 anos de dedicação e muito aprendizado, onde pude desenvolver noções sobre gestão, administração, cooperação e trabalho em equipe, além de me aperfeiçoar no Direito Penal, durante sua Direção, no auge da pandemia Covid-19. Ela, de fato, serviu como ânimo para continuar meus estudos em um período de tantas incertezas, confinados dentro de casa e com medo do mundo.

Por fim, mas não menos importante, agradeço, também, ao corpo docente da Faculdade de Direito de Alagoas, profissionais, como um todo, que contribuíram imensamente à minha formação acadêmica e humanitária. Fui muito feliz ao longo desses 05 anos e tive muito apoio, cuidado e ajuda.

## RESUMO

Com a pandemia de Covid-19, em 2020, houve uma adoção massiva da figura do teletrabalho. Todavia, embora tal medida proporcione flexibilidade e comodidade, trouxe também uma eclosão da “síndrome de *Burnout*”, a síndrome do esgotamento profissional, frequentemente associada a ambientes de trabalho estressantes. Em 2021, o *Burnout* passou por uma nova classificação pela Organização Mundial da Saúde, passando a ser reconhecida no Brasil no rol que enquadra as doenças ocupacionais. O presente trabalho busca analisar esse novo cenário e as consequências jurídicas advindas desse novo enquadramento. Foi utilizado método de análise jurídico-teórica, no tocante as mudanças legislativas provenientes de Medidas Provisórias. Aplicou-se ainda o método dedutivo-lógico, já que partiu da ideia geral de reclassificação do *Burnout*, para, após a análise jurídico-teórica, se averiguar os efeitos legais da mudança. A pesquisa qualitativa aqui projetada visou a contribuir para o debate acerca dos novos parâmetros de responsabilização do empregador quando diante de tal situação através da análise crítica e cuidadosa tanto da bibliografia especializada, como das análises normativas.

**Palavras-chave:** doença ocupacional; medida provisória; responsabilização.

## **ABSTRACT**

With the Covid-19 pandemic in 2020, there was a massive adoption of teleworking (homeoffice). Although that provided flexibility and convenience into working, it also brought an outbreak of the “Burnout Syndrome”, also known as the professional exhaustion syndrome, that it’s often associated with stressful work environments. In 2021, Burnout got a new classification by the World Health Organization, becoming recognized in Brazil in the list of occupational diseases. The present work seeks to analyze this new scenario and the legal consequences arising from this new framework. A method of legal-theoretical analysis was used, regarding the legislative changes arising from Provisional Measures. The deductive-logical method was also applied, as it started from the general idea of reclassifying Burnout, to the legal-theoretical analysis of the effects occurred because of change. The qualitative research here projected aimed to contribute to the debate about the new parameters of employer accountability, through critical and careful analysis, from both the specialized bibliography and normative analyses.

**Keywords:** occupational disease; provisional measure; accountability.

## LISTA DE TABELAS

- GRÁFICO 01** - Casos novos por semana epidemiológica de notificação no Brasil. Da 13ª até a 35ª semana de 2020 ..... 18
- GRÁFICO 02** – Casos novos por semana epidemiológica de notificação no Brasil. Da 31ª até a 53ª semana de 2020 ..... 19
- GRÁFICO 03** – Casos novos por semana epidemiológica de notificação. Da 1ª até a 23ª semana de 2021 no Brasil. Observe que na 12ª semana de 2021 atingiu-se o ápice da doença, com 539,9 mil novos casos registrados ..... 19
- GRÁFICO 04** – Casos novos por semana epidemiológica de notificação no Brasil. Da 23ª até a 44ª semana de 2021 ..... 20
- GRÁFICO 05** – Casos novos por semana epidemiológica de notificação no Brasil. Da 31ª até a 53ª semana de 2021 ..... 20

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>CLT</b>	Consolidação das Leis do Trabalho
<b>DORT</b>	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
<b>EPI</b>	Equipamento de Proteção Individual
<b>FGTS</b>	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>LER</b>	Lesão por Esforços Repetitivos
<b>MPV/ MP</b>	Medida Provisória
<b>OMS</b>	Organização Mundial de Saúde
<b>ROT</b>	Recurso Ordinário Trabalhista
<b>SB</b>	Síndrome de <i>Burnout</i>
<b>SEP</b>	Síndrome do esgotamento profissional
<b>TRT</b>	Tribunal Regional do Trabalho
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO .....	12
2.	A PANDEMIA COVID-19 .....	15
3.	O TELETRABALHO, AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 E 936/2020 E A IMPORTÂNCIA DA MANUTENÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA PANDEMIA COVID-19 .....	22
3.1	Das medidas provisórias .....	23
3.1.1	A medida provisória nº 927/2020 .....	24
3.1.2	A medida provisória nº 936/2020 .....	26
3.2	O teletrabalho e a atualização do artigo 6º da CLT, no contexto da pandemia Covid-19 .....	28
4.	DOENÇAS OCUPACIONAIS E SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> .....	31
4.1	Definição da síndrome de <i>burnout</i> .....	34
4.2	A nova classificação da síndrome de <i>burnout</i> .....	35
4.3	As consequências jurídicas da nova classificação para o empregado.....	39
4.4	A inafastabilidade da responsabilização objetiva do empregador no cenário da pandemia .....	46
4.5	O direito à desconexão do trabalho .....	48
5	MEDIDAS A SEREM ADOTADAS NAS EMPRESAS A FIM DE SE PREVENIR O SURGIMENTO DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> .....	50
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	52
7.	REFERÊNCIAS .....	55

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho não visa aprofundar os aspectos científicos do vírus SARS-CoV-2, mas sim, a entender o impacto que ele causou no ambiente de trabalho de milhares de pessoas, em decorrência da necessidade repentina de garantir a segurança dos empregados e empregadores, atrelada à manutenção do trabalho, na medida do possível, quando tudo era novo e inseguro.

A pandemia Covid-19, surgida em dezembro de 2019, afetou diretamente a relação de trabalho de diversos indivíduos. Com o fulcro de manter o pacto laboral e, ao mesmo tempo, cumprir as condições sanitárias impostas pela Organização Mundial da Saúde, ou seja, garantir a segurança dos trabalhadores, diversos empregadores encontraram no teletrabalho a melhor saída para salvaguardar suas atividades.

Assim sendo, a presente pesquisa abordará, no primeiro capítulo, os impactos da pandemia na sociedade, apresentando números que destacam a imposição do vírus sobre a coletividade e a situação alarmante que fora instaurada.

Ao longo do segundo capítulo será abordado a respeito do teletrabalho e suas particularidades, a respeito da necessidade repentina e urgente da adaptação laboral ocorrida em todo o mundo. Dessa forma, será analisado como essa adaptação sem um controle prévio gerou uma série de desafios, tanto para os empregados, quanto para os empregadores.

Isso será elucidado por meio da análise das medidas provisórias 927/2020 e 936/2020, medidas legislativas que visaram desencadear mudanças trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, mas que foram ineficazes em assegurar e proteger os Direitos dos trabalhadores na pandemia Covid-19. Além disso, será debatido a respeito da atualização do artigo 6º da Consolidação das leis do Trabalho e o impacto que ela gerou no teletrabalho.

Tratará, também, de como essas medidas provisórias trouxeram alterações significativas na CLT, como a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, a flexibilização da jornada de trabalho, a possibilidade de suspensão de contratos, a redução de jornada e salários, dentre outras, e o impacto que isso gerou

na proteção aos direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à saúde e segurança no ambiente de trabalho virtual.

Assim sendo, por premissa inerente à sua natureza, como uma forma de trabalho externo e sem controle de jornada, tornou-se comum aos empregados em regime de teletrabalho se submeterem às jornadas de longa duração sem a devida proteção legal, desencadeando uma série de problemas, físicos e mentais, o que será debatido ao longo do terceiro capítulo.

Nesse giro, em seguida, será discutido a respeito da síndrome de *Burnout* (SB), caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, e da diferença entre doenças do trabalho e doenças ocupacionais, debruçando-se acerca do aumento no reconhecimento dos casos da última em virtude da pandemia, a relevância da nova classificação da OMS e os reflexos jurídicos dessa novidade.

Esta pesquisa se baseia na compreensão de que a implementação rápida e desestruturada do teletrabalho durante a pandemia pode ter resultado em uma grande quantidade de violações aos direitos dos trabalhadores, destacando-se, dessa forma, o papel fundamental do Estado na garantia destes direitos em contexto de teletrabalho, incluindo a necessidade políticas públicas de incentivo ao trabalho remoto seguro e saudável nas empresas.

Isso, por sua vez, pode ter aumentado significativamente os níveis de estresse e pressão enfrentados pelos funcionários, o que pode levar ao desenvolvimento desta SB. A partir dessa mudança na classificação, evidencia-se a responsabilidade das empresas em garantir a saúde e bem-estar de seus colaboradores, incluindo a prevenção e tratamento da síndrome de *Burnout*.

Abordara-se, por fim, no quarto capítulo, a respeito das medidas a serem adotadas para prevenção do *burnout* pelo empregador, em atenção ao meio ambiente do trabalho seguro e à plena saúde do trabalhador quando do exercício de suas atividades, evidenciando sua responsabilidade objetiva decorrente da nova classificação jurídica.

Serão explorados, ao longo do trabalho, os desafios enfrentados pelas

empresas para manutenção da produtividade e da eficiência nos trabalhadores em regime de teletrabalho, bem como a necessidade de políticas de prevenção e tratamento da síndrome de *Burnout* (SB), tais como a criação de programas de apoio emocional, capacitação de gestores e medidas alternativas.

Por meio desses aspectos, a pesquisa contribuirá para a compreensão dos impactos da pandemia no ambiente de trabalho e na saúde mental dos trabalhadores, bem como para o desenvolvimento de políticas e medidas de prevenção e tratamento da SB.

Será utilizado método de análise jurídico-teórica, no tocante às mudanças legislativas provenientes de Medidas Provisórias, e ainda, o método dedutivo-lógico, já que partiremos da ideia geral da reclassificação do *Burnout*, para averiguar os efeitos legais da mudança.

Trata-se de pesquisa qualitativa que visará contribuir para o debate acerca dos novos parâmetros de responsabilização do empregador quando diante dos casos de *burnout*, pela inclusão no rol de doenças ocupacionais, através da análise crítica e cuidadosa tanto da bibliografia especializada, de julgados relevantes sobre a temática, bem como das análises legislativas.

## 2. A PANDEMIA COVID-19

A pandemia Covid-19 foi causada por uma doença infecciosa que é transmitida através do coronavírus SARS-CoV-2<sup>1</sup>, tendo sido identificada, inicialmente, em dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China<sup>2</sup>, afetando a saúde pública, a economia e a sociedade como um todo.

A nova doença carregou consigo um número de infectados altíssimo e, muitos deles, chegaram à morte, devido à sua alta taxa de transmissão, à ausência de conhecimento científico sobre ela, o moroso processo de produção de vacina, bem como a negligência de alguns governos em seguir os protocolos de saúde recomendados pela Organização Mundial de Saúde – OMS.

Pandemia, epidemia, endemia e surto são termos usados para descrever diferentes níveis de disseminação de uma doença em uma população, mas que geralmente são confundidos entre si. A endemia seria a presença constante de uma doença em uma determinada região ou grupo populacional, de forma controlada, sem que haja um aumento significativo no número de casos. Exemplos incluem a malária em algumas partes da Amazônia e a dengue em várias regiões tropicais.

Já o surto é um aumento repentino e inesperado no número de casos de uma doença em uma área específica. Geralmente, é usado para descrever uma situação de curta duração e localizada. Exemplos incluem o surto de sarampo em um grupo de pessoas não vacinadas em uma escola e o surto de cólera em uma aldeia de pescadores.

A epidemia é a disseminação de uma doença em uma região ou comunidade específica, afetando um número maior de pessoas do que o esperado para aquela área ou período. Exemplos incluem a epidemia de Ebola na África Ocidental em 2014-2016 e a epidemia de SARS em meados de 2003. Por fim, a pandemia é, portanto, uma epidemia que se espalha em nível mundial, afetando um grande número de pessoas em diversos países ou continentes. Exemplos recentes incluem a pandemia

---

<sup>1</sup> Qual a diferença entre SARS-CoV-2 e Covid-19? Prevalência e incidência são a mesma coisa? E mortalidade e letalidade?. **Portal do Butantan**. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/qual-a-diferenca-entre-sars-cov-2-e-covid-19-prevalencia-e-incidencia-sao-a-mesma-coisa-e-mortalidade-e-letalidade#:~:text=Qual%20a%20diferen%C3%A7a%20entre%20SARS,incid%C3%A7%C3%A3o%20a%20mesma%20coisa%3F>. . Acessado em: 01 abr. 2023.

<sup>2</sup> Histórico da pandemia COVID-19. **OPAS**, Organização Pan-Americana de saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 24 mar. 2023.

de Covid-19 e a pandemia de gripe suína em 2009.

Até 21 de março de 2023, foram confirmados cerca de 761.071.826 casos, que causaram a morte de cerca de 6.879.677 pessoas, conforme relatadas à OMS<sup>3</sup>. De fato, o modo de propagação do vírus foi o aspecto mais desafiador de ser controlado durante o ápice da pandemia, em meados de março de 2021, conforme será elucidado daqui em diante.

Isso se deve ao fato de que o vírus da Covid-19 é altamente contagioso, sendo transmitido através do ar ou por contato pessoal, através das gotículas respiratórias produzidas quando uma pessoa infectada tosse, catarra, espirra, fala ou respira e são inaladas por outras pessoas que estão próximas (cerca de 1m). Ou ainda, pelas gotículas de saliva, contato pessoal próximo, como toque ou aperto de mão, contato com objetos ou superfícies que estavam contaminadas e em seguida de contato com olhos, boca e nariz. Isto é, o contato perto de alguém com sintomas já daria risco à infecção<sup>4</sup>.

A doença também causou um grande excesso nos sistemas de saúde em muitos países, com hospitais e equipes médicas sobrecarregados, tendo que lutar para atender a todos os pacientes, em uma proporção jamais imaginada. De fato, os hospitais não estavam preparados para lidar com aquela demanda altíssima, não havia leito suficiente, nem remédios ou até mesmo a devida instrução científica. Os EPI's – Equipamento de Proteção Individual - eram insuficientes para os médicos e não havia espaço para abrigar todos os pacientes acometidos pela doença, e, assim, milhares de pessoas morreram aguardando atendimento.

Esse processo também causou grande impacto na vida cotidiana das pessoas, com muitas escolas, universidades e empresas fechadas, dando início a longos períodos de isolamento social. Dessa forma, a pandemia foi especialmente difícil para os mais vulneráveis, incluindo idosos, pessoas com condições de saúde pré-existentes, comunidades de baixa renda e trabalhadores de serviços essenciais que trabalhavam na linha de frente do combate.

Além dos impactos na saúde pública, a pandemia Covid-19 também causou uma grande crise econômica em muitos países, com milhões de empregos perdidos

---

<sup>3</sup> Painel do Coronavírus da OMS (COVID-19). **World Health Organization**. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 24 mar. 2023.

<sup>4</sup> Vacinação contra a COVID-19. **Coronavírus ES**. Disponível em: <https://coronavirus.es.gov.br/>. Acessado em: 24 mar. 2023.

e empresas fechando as portas, ou seja, agravando as desigualdades entre os países e dentro deles. Uma pesquisa elaborada pelo Banco Mundial e divulgada em 2021 revelou que entre os trabalhadores com apenas o primeiro ciclo do ensino fundamental o desemprego temporário aumentou em 70% de todos os países em 2020<sup>5</sup>. Bem como, no caso das empresas, “entraram na crise com capacidade para cobrir suas despesas por até 65 dias, em comparação a 59 dias para empresas de médio porte, e 53 e 50 dias para pequenas e microempresas, respectivamente”, conforme afirma o Banco Mundial.

É notório que as restrições de distanciamento social e os *lockdowns* (confinamentos) – medida preventiva de confinamento, que limitava os indivíduos apenas a permanecerem em casa - causaram impactos significativos em muitos setores da economia, como turismo, hospitalidade, varejo e entretenimento. Mas não só isso, atingiram os setores públicos, os bancos, as escolas, os hospitais, como um todo. Todos os setores da sociedade sofreram os impactos.

Assim sendo, com a necessidade do distanciamento entre os indivíduos e como forma de tentar evitar a transmissão da doença, deu-se início aos processos de isolamento social e quarentena.

A primeira medida consistia, basicamente, no incentivo às pessoas a permanecerem em casa, evitando o contato e a aglomeração, seja em supermercados, no ambiente de trabalho, *shoppings*, restaurantes, aeroportos ou lugares públicos, como um todo. Até as fronteiras de diversos países foram fechadas para traslado de turismo, como foi o caso de alguns países da Europa, como a Espanha e a Itália<sup>6</sup>, e da América do sul, como Colômbia, Argentina e Peru<sup>7</sup>.

Já a segunda medida correspondia à separação dos indivíduos contaminados, pelo período máximo da incubação do vírus, afim de que não repassasse a doença para indivíduos sadios, visto que, estima-se que uma pessoa contaminada pode transmitir o vírus para cerca de 6 pessoas<sup>8</sup>. No entanto, nem todos os indivíduos

---

<sup>5</sup> Relatório de desenvolvimento mundial 2022, Capítulo 1. Os impactos econômicos da crise da Covid-19. **The World Bank**. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>. Acesso em: 24 mar. 2023.

<sup>6</sup> Por coronavírus, parte da Europa fecha fronteiras: veja situação de países. **Veja**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/foco-de-coronavirus-europa-fecha-fronteiras-veja-situacao-em-cada-pais/>. Acessado em: 04 abr. 2023.

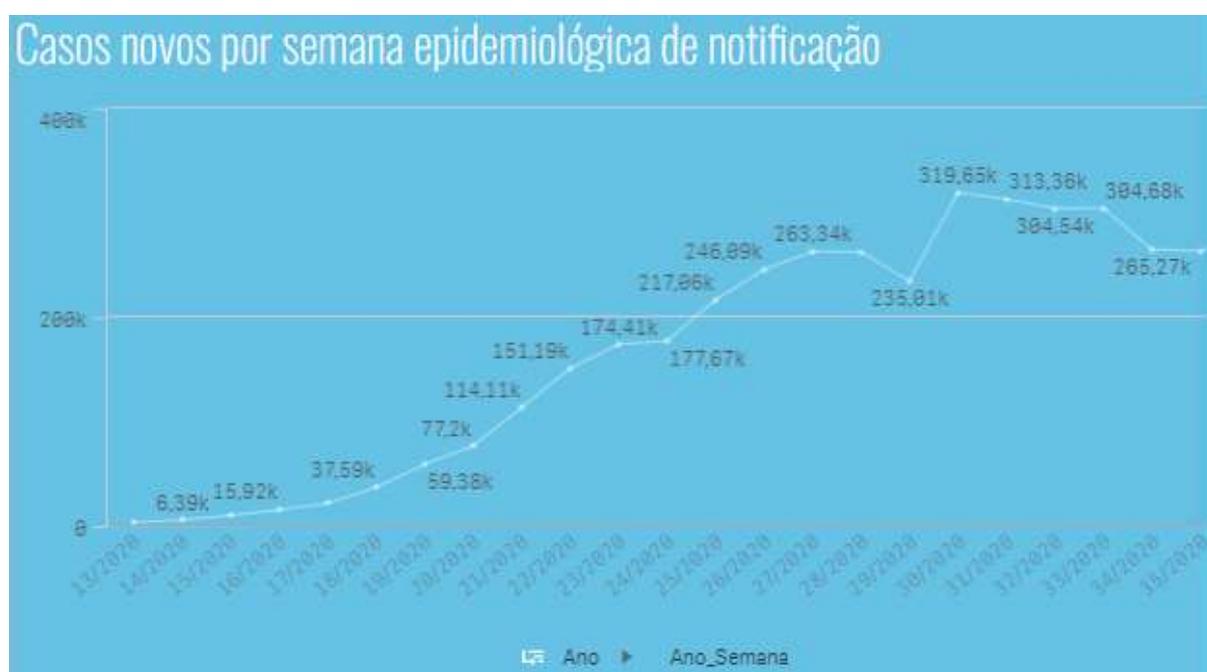
<sup>7</sup> Países da América do Sul fecham fronteiras e ensaiam cooperação diplomática para conter pandemia. **Él País** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2020-03-17/paises-da-america-do-sul-fecham-fronteiras-e-ensaiam-cooperacao-diplomatica-para-conter-pandemia.html>. Acessado em: 04 abr. 2023.

<sup>8</sup> Covid-19: 1 doente contagia 6, e casos podem dobrar em 3 dias, diz estudo. **UOL**. Disponível em:

seguiram as recomendações da OMS<sup>9</sup> e as medidas sanitárias adequadas, o que gerou um processo moroso de contenção do vírus ao redor do mundo, como foi o caso do Brasil<sup>10</sup>.

Destarte, no Brasil, a doença causou um grande impacto desde a confirmação do seu primeiro caso, pelo Ministério da Saúde, em 26 de fevereiro de 2020, em São Paulo<sup>11</sup>. Já na 12ª semana de 2021, atingiu-se o pico da doença, com 539,9 mil novos casos registrados, conforme elucidam os gráficos a seguir,

**GRÁFICO 01** - Casos novos por semana epidemiológica de notificação no Brasil. Da 13ª até a 35ª semana de 2020.



Fonte: infoms.saude.gov.br

<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/10/covid-19-1-doente-contagia-6-e-casos-podem-duplicar-em-3-dias-diz-estudo.htm?cmpid=copiaecola>. Acessado em: 04 abr. 2023.

<sup>9</sup> DÁLESSANDRO, Marcela. Artigo revela perfil do brasileiro que descumpre isolamento social durante pandemia de Covid-19. **UNB notícias**, 2020. Disponível em: <https://noticias.unb.br/117-pesquisa/4134-artigo-revela-perfil-do-brasileiro-que-descumpre-isolamento-social-durante-pandemia-de-covid-19>. Acessado em: 04 abr. 2023.

<sup>10</sup> LACERDA, Nara. Cresce o número de brasileiros que não adotam nenhuma medida de isolamento. **Brasil de fato**. São Paulo, 25/09/2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/09/25/cresce-o-numero-de-brasileiros-que-nao-adotam-nenhuma-medida-de-isolamento>. Acesso em: 04 abr. 2023.

<sup>11</sup> Coronavírus: Brasil confirma primeiro caso da doença. **UNA SUS**. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca#:~:text=O%20Minist%C3%A9rio%20da%20Sa%C3%BAde%20confirmou,para%20It%C3%A1lia%2C%20regi%C3%A3o%20da%20Lombardia>. Acessado em: 24 mar. 2023.

**GRÁFICO 02** – Casos novos por semana epidemiológica de notificação no Brasil. Da 31ª até a 53ª semana de 2020.



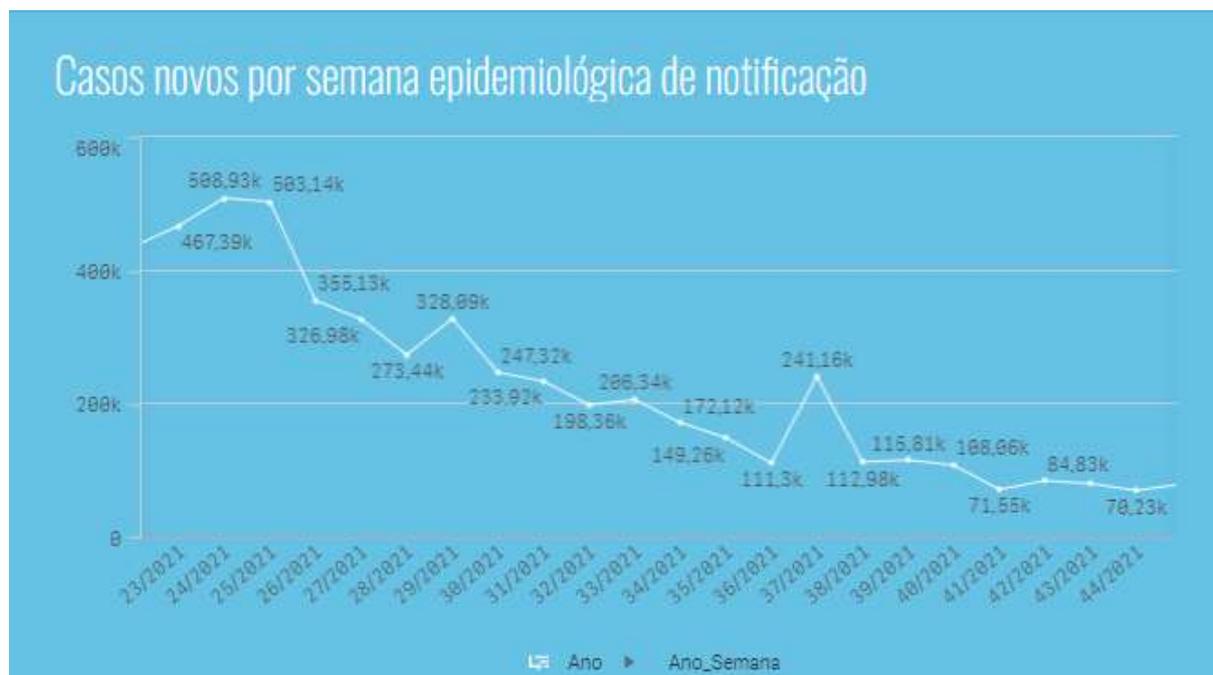
Fonte: infoms.saude.gov.br

**GRÁFICO 03** – Casos novos por semana epidemiológica de notificação. Da 1ª até a 23ª semana de 2021 no Brasil. Observe que na 12ª semana de 2021 atingiu-se o ápice da doença, com 539,9 mil novos casos registrados.



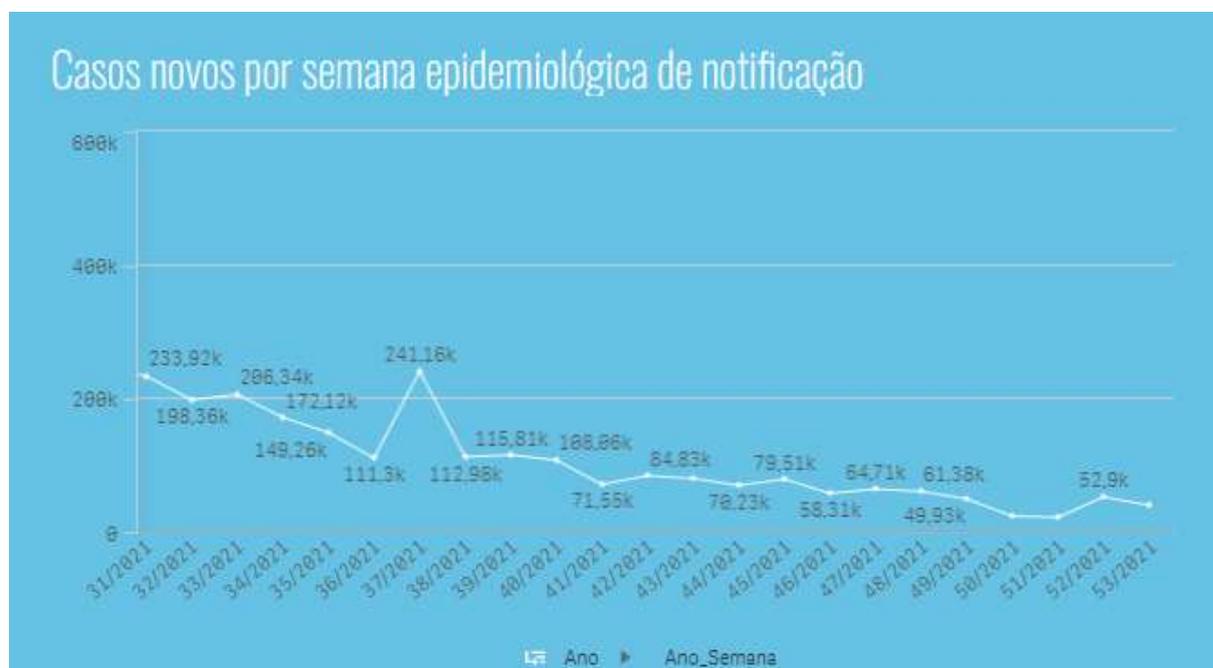
Fonte: infoms.saude.gov.br

**GRÁFICO 04** – Casos novos por semana epidemiológica de notificação no Brasil. Da 23ª até a 44ª semana de 2021.



Fonte: infoms.saude.gov.br

**GRÁFICO 05** – Casos novos por semana epidemiológica de notificação no Brasil. Da 31ª até a 53ª semana de 2021.



Fonte: infoms.saude.gov.br

Dessa forma, o sistema de saúde do país ficou superlotado em muitas regiões,

com hospitais lutando para lidar com o grande número de pacientes que necessitavam de atendimento médico, mas que já possuíam deficiência de atendimento e insumos antes da pandemia, o que se tornou ainda mais caótico com o seu início.

Foram criados, inclusive, hospitais de campanha, que consistem, basicamente, em centros de assistência médica construídos durante emergências de saúde pública<sup>12</sup>, como forma de otimizar os atendimentos, mas ainda enfrentavam dificuldades<sup>13</sup>. Eles eram inseridos em lugares estratégicos, como estádios de futebol, que gerassem celeridade nas consultas, mas ainda eram poucos perante a gravidade e crescimento da doença.

Apesar da negligência do governo brasileiro em implementar medidas suficientes para conter a propagação do vírus, a vacinação contra a Covid-19 no Brasil começou em janeiro de 2021, tendo, inicialmente, um ritmo lento devido à falta de suprimentos. No entanto, hoje, felizmente, a campanha tem ganhado impulso, com cerca de 182.982.598 vacinas da 1ª dose, 165.454.816 vacinas da 2ª doses e 1.963.688 vacinas da 3ª dose aplicadas na população<sup>14</sup>.

No ápice da propagação de vírus no país, também houve a necessidade de resguardar cada indivíduo em seu lar, evitando o contato com os demais e a movimentação em lugares fechados, sem a devida proteção – com álcool em gel, máscaras e sempre lavando as mãos. Inclusive, muitos estabelecimentos fecharam ou tiveram mudança em seus horários, a fim de evitar a aglomeração, como foi o caso, também, do ambiente de trabalho, que teve que se adequar à nova fase.

O teletrabalho foi a forma mais adotada durante a pandemia e consiste, basicamente, em uma modalidade de prestação de serviços flexibilizatória, por trabalho remoto, que permite aos funcionários executarem suas tarefas fora do ambiente físico da empresa.

---

<sup>12</sup> RODRIGUES, Mariana; NIMOMIYA, Vitor Yukio; SHIOMATSU, Gabriella Yuka; CARVALHO, Ricardo Tadeu. Você sabe o que são os hospitais de campanha? **Coronavírus saúde MG**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.mg.gov.br/blog/86-hospital-de-campanha#:~:text=Os%20hospitais%20de%20campanha%20s%C3%A3o,futebol%20e%20centros%20de%20conv%C3%A7%C3%A3o>. Acessado em: 04 abr. 2023.

<sup>13</sup> FERREIRA, Simone. Hospitais de campanha e a expansão da capacidade de atendimento no enfrentamento à covid-19. **Observatório de política e gestão hospitalar**. Disponível em: <https://observatoriahospitalar.fiocruz.br/conteudo-interno/hospitais-de-campanha-e-expansao-da-capacidade-de-atendimento-no-enfrentamento>. Acessado em: 04 abr. 2023.

<sup>14</sup> Vacinômetro Covid-19. **Infoms Saude Gov**. Disponível em: [https://infoms.saude.gov.br/extensions/DEMAS\\_C19\\_Vacina\\_v2/DEMAS\\_C19\\_Vacina\\_v2.html](https://infoms.saude.gov.br/extensions/DEMAS_C19_Vacina_v2/DEMAS_C19_Vacina_v2.html). Acessado em: 24 mar. 2023.

### 3. O TELETRABALHO, AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 E 936/2020 E A IMPORTÂNCIA DA MANUTENÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA PANDEMIA COVID-19

De origem etimológica grega, *tele* significa distância. Assim, muitos estabelecimentos em todo o mundo optaram por adotá-lo, como forma de manter a continuidade dos negócios e resguardar a saúde de seus funcionários, otimizando tempo e espaço.

Dessa forma, o trabalho à distância, ou teletrabalho, foi regulamentado através da Reforma Trabalhista, inserido na Lei nº 13.467/2017, anexado à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) nos artigos 75-A a 75-E e, de acordo com Carla Teresa Martins Romar, ele seria a “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”<sup>15</sup>.

A esse respeito, Maurício Godinho Delgado elenca 3 possibilidades de trabalho no domicílio e teletrabalho: a) o tradicional trabalho no domicílio, ao qual limita-se a interpretar como a maneira mais clássica de trabalho em casa, como de costureiras, doceiras, etc; b) o novo trabalho no domicílio, *home-office* (escritório em casa), com o uso de tecnologias digitais, equipamentos eletrônicos e novos meios de comunicação incorporadas ao ambiente laboral; e c) o teletrabalho, sendo a união do *home-office*, mas sem restrição territorial, podendo ser feito em diversos locais utilizando-se da informática e da tecnologia<sup>16</sup>, sendo as duas últimas formas descritas expressamente no novo inciso III do art. 62 da CLT, conforme se debruçará posteriormente.

Por ser uma forma de trabalho externo sem controle de jornada, os empregados em regime de teletrabalho se submeteram às jornadas de longa duração sem a devida proteção legal. Todo o ambiente laboral teve que se adequar àquele momento. Era um período novo para todos os lados da relação laboral, sejam os empregados, os empregadores ou a própria legislação, e tiveram que haver mudanças repentinas para acompanhar o ritmo da pandemia, que só crescia.

O teletrabalho foi fenômeno construído no espaço entre a administração de

---

<sup>15</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

empresas e a tecnologia da informação. Talvez por isto, seu conceito foi dali importado e o trato jurídico ao instituto tardou a chegar. Nas últimas duas décadas, no Brasil, embora já se pensasse sobre o assunto enquanto um fato jurídico, pouco se escrevia sobre o mesmo, refletindo-se isto na ausência de legislação acerca desta modalidade laboral.<sup>17</sup>.

Por seu surgimento desregulado, o Direito teve dificuldade de acompanhar o ritmo entre a tecnologia da informação e sua proteção legal devida. A lei nº 12.551/2011 tangenciou o tema e modificou o art. 6º da CLT, em seu *caput*, não distinguindo o o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o feito no domicílio do empregado, a distância, ou seja, igualando as modalidades de trabalhador presencial e trabalhador a distância. Incluindo, ainda, em seu parágrafo único, a respeito dos comandos e controles telemáticos eficácia idêntica aos presenciais.

Assim sendo, com o surgimento da pandemia no Brasil, no final de fevereiro de 2020, a alternativa mais viável foi a implementação do teletrabalho, com o fito de assegurar a continuidade dos empregos com as políticas de isolamento social, principalmente com o Decreto-Legislativo nº 06/2020, que decretou Estado de Calamidade no Brasil.

### 3.1 Das medidas provisórias

De prôêmio, insta elucidar em que consistem as medidas provisórias adotadas para tentar frear o impacto que a crise pela pandemia Covid-19 causou no âmbito do Direito do Trabalho no Brasil. Veja, a seguir, o entendimento do Congresso Nacional:

As Medidas Provisórias (MPVs) são normas com força de lei editadas pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência. Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a MPV precisa da posterior apreciação pelas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado) para se converter definitivamente em lei ordinária.<sup>18</sup>.

Nesse sentido disciplina o art. 62, *caput*, da Constituição Federal do Brasil, em que traz as regras gerais de edição e apreciação das MP, afirmando que: “Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso

---

<sup>17</sup> STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: Impactos das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1. Ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, págs. 341-364.

<sup>18</sup>Entenda a Tramitação da Medida Provisória. **Congresso Nacional**. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/entenda-a-tramitacao-da-medida-provisoria>. Acessado em: 25 mar. 2023.

Nacional<sup>19</sup>. Já a resolução do Congresso Nacional nº 1 de 2002, dispõe sobre a apreciação pelo Congresso Nacional, das medidas provisórias do art. 62 e dá outras providências. De fato, para se alcançar o binômio de relevância e urgência, necessários para o surgimento de uma medida provisória, deve-se analisar o caso concreto e o texto legal.

Deve-se salientar, também, que no ordenamento jurídico brasileiro, não há hierarquia entre lei complementar e lei ordinária, uma vez que ambas possuem o mesmo fundamento de validade: a Constituição Federal. Isso significa que ambas as leis devem respeitar as normas e princípios constitucionais, não podendo contrariá-los ou extrapolá-los.

### 3.1.1 A medida provisória nº 927/2020

A respeito propriamente da Medida Provisória nº 927/2020, tem-se que ela foi editada pelo Governo Federal do Brasil em março de 2020, em resposta à crise provocada pela pandemia de Covid-19 e dispunha sobre medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores durante o estado de calamidade pública, com o fito de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores brasileiros e ajudar as empresas a manter suas atividades durante esse período de incertezas. Sabe-se que surgiu a necessidade da intervenção estatal nesse período, o que se discute-se aqui e em toda comunidade acadêmica é a forma e o conteúdo desta intervenção.

Tal medida era destinada aos empregados urbanos, rurais, terceirizados, domésticos e estagiários (quando coubessem) e tinha objetivado em sua ementa discorrer a respeito de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Covid-19<sup>20</sup>.

Algumas das medidas incluíam: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do

---

<sup>19</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. Brasília, DF: Presidente da República, 2023.

<sup>20</sup> BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Planalto. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acessado em 02 abr. 2023.

trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação, diferimento do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), entre outras, tendo sido revogada em julho de 2020 pelo Governo Federal.

Essa medida provisória foi alvo de muitas críticas por parte de trabalhadores, sindicatos e organizações da sociedade civil, que a consideram prejudicial aos direitos trabalhistas. Em relação, por exemplo, ao teletrabalho, a MP 927/2020 permitia que o empregador adotasse tal modalidade sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho<sup>21</sup>, o que poderia prejudicar a negociação entre as partes e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Já em relação às férias individuais e/ou coletivas dos trabalhadores, esta MP permitia que o empregador as antecipasse com antecedência de, no mínimo, 48 horas (o que diferencia do prazo mínimo de 30 dias elencado na CLT), por escrito ou por meio eletrônico, mesmo que o período aquisitivo ainda não tivesse sido completado, o que poderia prejudicar o descanso remunerado dos trabalhadores e o planejamento de suas atividades pessoais.

Uma das maiores falhas dessa medida provisória se deve ao não abordar de forma adequada a situação dos trabalhadores informais e dos trabalhadores que não possuem carteira assinada, que foram fortemente afetados pela crise econômica, tendo se concentrado, tão somente, em preservar os empregos formais, deixando de lado uma parcela importante da população que também enfrentou dificuldades financeiras<sup>22</sup>.

No que se refere ao banco de horas, está MP autoriza que o empregador institísse um banco de horas para a compensação de jornada, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 meses, o que poderia gerar sobrecarga de trabalho e prejudicar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

No que diz respeito à suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho, a MP permitia que o empregador suspendesse as exigências

---

<sup>21</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Medidas provisórias n. 927/2020 e 936/2020: negociação coletiva e controle de convencionalidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**: Belo Horizonte, ed. esp., t. I, p. 147-170, jul. 2020.

<sup>22</sup> BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de Covid-19: análise da MP n. 927/2020. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1ª Ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, págs. 365-380.

administrativas em segurança e saúde do trabalho, prejudicando a proteção dos trabalhadores contra acidentes e doenças ocupacionais, tão importante em um período como a pandemia, em que houve o aumento significativo de doenças psicológicas decorrentes do ambiente de trabalho, como será visto adiante.

A respeito do FGTS, a MP permitia que o empregador adiasse seu recolhimento dos trabalhadores por até 03 meses, ou seja, suspendia a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, prejudicando o acesso dos trabalhadores aos seus direitos trabalhistas.

A MP 927/2020 tinha validade, apenas, de 120 dias, causando insegurança jurídica para empregadores e trabalhadores, e foi revogada pelo Governo Federal em julho de 2020 e substituída por outras medidas provisórias, como a MP 936/2020. As críticas à MP 927/2020 mostram a importância do diálogo entre empregadores e trabalhadores e da proteção dos direitos trabalhistas em momentos de crise<sup>23</sup>.

### 3.1.2 A medida provisória nº 936/2020

A MP 936/2020 foi editada pelo governo federal brasileiro em 1º de abril de 2020<sup>24</sup>, tendo instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que visava preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das relações laborais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, através da redução de jornada de trabalho e salários, com o pagamento de um benefício emergencial pelo Governo Federal para os trabalhadores afetados, desde que fosse preservado o valor do salário-hora de trabalho.

Além disso, concedia também redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, por até 90 dias e a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias, com o pagamento, também, de um benefício emergencial pelo governo aos trabalhadores.

Todavia, algumas empresas se aproveitaram da MP para promover

---

<sup>23</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas relações de emprego**. Jusbrasil, 2020. Disponível em: <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/824534906/breves-comentarios-a-mp-927-20-e-aos-impactos-do-covid-19-nas-relacoes-de-emprego>. Acessado em: 02 abr. 2023.

<sup>24</sup> BRASIL. **Medida provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Planalto. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 abr. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: 02 abr. 2023.

demissões disfarçadas de suspensões de contrato ou redução de jornada, o que gerou críticas em relação à falta de fiscalização e monitoramento da aplicação da medida<sup>25</sup>.

Insta elucidar que a MP 936/2020 teve uma duração limitada, o que gerou preocupações em relação ao futuro dos trabalhadores após o fim da medida, sendo convertida na Lei nº 14.020/2020 em julho de 2020, que prorrogou as medidas até dezembro de 2020 e posteriormente prorrogada até 2021, com algumas modificações em relação ao texto original.

É imperioso destacar, então, a importância da manutenção dos direitos trabalhistas para garantia da dignidade e qualidade de vida dos trabalhadores em tempos de crise, como foi o caso da pandemia Covid-19, sendo eles normas fundamentais, estabelecidas pela legislação, que visam proteger os trabalhadores de abusos e garantir condições justas de trabalho.

Entre os direitos trabalhistas mais importantes estão o salário mínimo, o pagamento de horas extras, a jornada de trabalho máxima, o direito a férias remuneradas, o décimo terceiro salário, o FGTS, a licença-maternidade e a licença-paternidade, entre outros, e alguns, como fora elucidado anteriormente, tiveram sua aplicação violada pelas referidas novas medidas. Dessa forma, apesar de terem o fito de proteger os trabalhadores e as empresas, criaram medidas vagas e que ameaçavam os trabalhadores, falhando como instituto protetivo.

A garantia desses direitos não só é fundamental para o bem-estar dos trabalhadores, mas também contribui para a estabilidade econômica e social do país. Quando os trabalhadores têm seus direitos violados, a produtividade e a qualidade do trabalho são prejudicadas, bem como sua própria saúde, além de gerar um clima de descontentamento e instabilidade nas relações trabalhistas.

A manutenção dos direitos trabalhistas também é fundamental para evitar a exploração e o abuso dos trabalhadores, garantindo, assim, um ambiente de trabalho justo e equilibrado. A legislação trabalhista deve ser vista como uma ferramenta de proteção aos trabalhadores, e não como um entrave ao desenvolvimento econômico. Todavia, mediante o cenário de crise, percebe-se que o Estado brasileiro estava muito mais preocupado em tentar assegurar a manutenção das empresas, o que também

---

<sup>25</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à medida provisória 936/2020. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1ª Ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, págs. 783-801.

falhou.

Deve-se sempre buscar a preservação da dignidade dos trabalhadores para o equilíbrio das relações de trabalho e para a estabilidade econômica e social do país, sendo os trabalhadores a parte mais importante (e frágil) da relação de trabalho. Por isso, devido à falta de organização, e interesse, durante a pandemia, tantos trabalhadores tiveram seus direitos violados.

### **3.2 O teletrabalho e a atualização do artigo 6º da CLT, no contexto da pandemia Covid-19**

A Reforma Trabalhista, inserida na Lei nº 13.467/2017, trouxe diversas alterações nas leis trabalhistas do país, incluindo mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as novidades trazidas pela reforma estão as disposições referentes aos artigos 75-A a 75-E, que se tornaram ainda mais importante com a pandemia de Covid-19.

Desse modo, com as medidas de isolamento social, muitas empresas foram obrigadas a adotar o teletrabalho para dar continuidade às suas atividades e, assim, tendo a Reforma Trabalhista regulamentado o teletrabalho, foi fator fundamental para sua prática. É o que é afirmado em seu artigo 75-B, que “considera-se teletrabalho a 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.”<sup>26</sup>

Entre as principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista para o teletrabalho estão a obrigatoriedade de um contrato individual expresso para essa modalidade de trabalho, com cláusulas claras sobre as responsabilidades do empregador e do empregado, bem como as atividades a serem realizadas pelo empregado. Além disso, as despesas com o uso de equipamentos, suas manutenções e infraestrutura, necessários para o trabalho, sejam previstas em contrato escrito.

Deve-se elucidar, entretanto, que antes do advento da reforma trabalhista, a legislação já tinha conteúdo restrito ao teletrabalho, através do artigo 6º, parágrafo único, da CLT, que estabelecia a equiparação, para fins de subordinação jurídica, dos meios telemáticos e informáticos aos meios pessoais de trabalho.

---

<sup>26</sup> BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera BRASIL. Lei Nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2017.

Ou seja, a Reforma Trabalhista trouxe importantes mudanças para o teletrabalho, que se tornou ainda mais relevante no contexto da pandemia de Covid-19, e estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado em diversos aspectos das relações de trabalho. Assim como, estabeleceu conceito legal para o teletrabalho que pormenoriza se sua execução, mas falhou em garantir, na prática, sua execução, em não assegurar a segurança jurídica para os empregados e preceitos a serem seguidos pelos empregadores.

O teletrabalho apresentou uma grande ascendência no Brasil nos últimos anos, sendo uma evolução no ramo do Direito do Trabalho, ainda pela relevância da Reforma Trabalhista. Mas não só isso, pela necessidade repentina de se adequar aos meios tecnológicos, ele foi a solução mais adotada nos tempos de isolamento social pelo inimigo invisível, o vírus da Covid-19.

O artigo 75-C da CLT preza sobre a formalidade no contrato de trabalho, devendo ser feita por contrato individual que constará expressamente as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado, não podendo ser acordado verbalmente, por exemplo, por ser um requisito de sua validade. Além disso, dispõe, também, a respeito da solenidade de sua formalidade.

Quanto à alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, a lei dispõe que seja feita através de aditivo contratual e em comum acordo entre empregado e empregador. Enquanto a alteração de regime de trabalho feita pelo empregador do teletrabalho para o presencial é feita garantindo um prazo mínimo de 15 dias, também registrado em aditivo contratual.

É preciso estabelecer que é responsabilidade do empregador garantir condições de teletrabalho salubre, equilibrado e harmonioso, que cumpra as garantias e proteções legais de seus funcionários<sup>27</sup>. E, sobre isso, existem alguns aspectos positivos para o empregador em aderir ao teletrabalho para seus funcionários, tais quais como a redução de gastos de água, luz, telefone, energia, dentro outros e a própria otimização do ambiente corporativo, gerando resultados mais proveitosos no trabalho.

Para os funcionários, o teletrabalho gera o conforto em se trabalhar fora das

---

<sup>27</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. **A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador**. Direito à desconexão e repercussões. Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 26, p. 75-84, 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/14408>. Acesso em: 02 abr. 2023.

dependências do trabalho, a autonomia na execução e métodos de trabalho, a otimização de tempo e espaço - pois não é preciso se deslocar para ir ambiente corporativo, evitando trânsitos e estresses da rotina dos grandes centros urbanos. Dessa forma, acaba colaborando, inclusive, com a questão ecológica, por diminuir o fluxo de carros nas ruas nos horários de pico, o que melhora a qualidade de vida das pessoas e do próprio meio ambiente.

Todavia, verifica-se que a, longo prazo, essa prática traz muitos pontos negativos, principalmente no que diz respeito ao isolamento social do teletrabalhador, ao exercer suas atividades laborais fora das dependências da empresa, gerando a ausência de rotina, a má divisão do tempo e facilidade de distração. Bem como, a dificuldade em se estabelecer limites entre trabalho-casa, a ausência de controle de horários - que muitas vezes faz com que os teletrabalhadores exerçam suas atividades além do tempo designado -, a falta de troca de experiências e relações afetivas entre os empregados e até mesmo as próprias doenças psicológicas, decorrentes da fadiga e do estresse.

Tudo piora quando o ambiente do teletrabalhador não é favorável, quando não possui conforto para exercer suas atividades laborais. No cenário da pandemia Covid-19, em que se aumentou sua adesão, o isolamento trouxe problemas sociais, emocionais e doenças decorrentes do ambiente de trabalho, que serão elencadas em momento posterior<sup>28</sup>.

Dessa forma, a reforma trabalhista, através dos artigos 75-A à 75-E, otimizou o artigo 6º da CLT, garantindo legalidade e delimitando a aplicação de regras para seu estabelecimento, tendo sido fundamental no contexto da pandemia covid-19.

---

<sup>28</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; JOBIM, Marco Felix; LUPION, Ricardo; RUARO, Regina Linden, STURMER, Gilberto; CALIENDO, Paulo. **A pandemia Covid-19 e os desafios para o direito**. Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2020. Págs. 115-129

#### 4. DOENÇAS OCUPACIONAIS E SÍNDROME DE *BURNOUT*

Esse capítulo discute o impacto que o teletrabalho causou na saúde psíquica da população durante a pandemia Covid-19, mas não somente isso, como também sobre a intensificação que a doença de *Burnout* teve durante esse período.

As doenças ocupacionais são aquelas que causam alterações na saúde de um funcionário de uma empresa e são provocadas por fatores decorrentes do próprio ambiente de trabalho, quando os funcionários estão inseridos em um espaço desagradável ou negligenciam sua saúde e bem-estar, pela sobrecarga do labor. Dessa forma, ao exercerem longas jornadas de trabalho com repetição, barulho ou outras causas decorrentes da função específica que exercem, estes trabalhadores podem pôr em risco sua saúde<sup>29</sup>.

Cabe ao empregador fornecer aos seus empregados um ambiente de trabalho digno. A Constituição Federal afirma que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado que é essencial à sadia qualidade de vida (art. 225<sup>30</sup>). E complementa afirmando que o meio ambiente do trabalho é parte integrante do conceito constitucional de meio ambiente (art. 200, VIII, CF/88).

Já a CLT informa que incumbe às empresas cumprirem e fazerem cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT<sup>31</sup>) e complementa afirmando que cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, no que diz respeito às medidas de prevenção de acidentes, proteção do trabalhador, dentre outros (art. 200, CLT<sup>32</sup>). Assim como, há também a alteração do Capítulo V, título II, da CLT<sup>33</sup> relativo a segurança e medicina do trabalho, que foi alterado pela lei nº 6.514<sup>34</sup>.

A doença ocupacional ou profissional é definida no artigo 20, I da Lei

<sup>29</sup> **5 doenças relacionadas ao trabalho e como evitá-las na sua empresa.** Unimed Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://www.unimedfortaleza.com.br/blog/para-sua-empresa/doencas-relacionadas-ao-trabalho-como-evitar-na-empresa>. Acessado em: 06 abr. 2023.

<sup>30</sup>BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acessado em: 06 abr. 2023.

<sup>31</sup> BRASIL. **LEI Nº 5452, DE 01 DE MAIO DE 1943.** “Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.”. Brasília, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acessado em: 13 abr. 2023.

<sup>32</sup> *idem*.

<sup>33</sup> *idem*.

<sup>34</sup> BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.514%2C%20DE%2022, trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.514%2C%20DE%2022, trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs).

n. 8.213 de 24 de julho de 1991<sup>35</sup> como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Ou seja, está diretamente relacionada com as características da tarefa exercida pelo profissional. São exemplos, a catarata desenvolvida pela luz da solda em excesso no trabalho, a tendinite gerada no trabalhador que digita muitas horas por dia, o funcionário da limpeza que levanta muito peso e desenvolveu problemas na coluna, dentre outros.

As doenças profissionais, conhecidas ainda com o nome de “idiopatias”, “ergopatias”, “tecnoapatias” ou “doenças profissionais típicas”, são produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar de determinada atividade, ou seja, são doenças que decorrem necessariamente do exercício de uma profissão. Por isso, prescindem de comprovação denexo de causalidade com o trabalho, porquanto há uma relação de sua tipicidade, presumindo-se, por lei, que decorrem de determinado trabalho. Tais doenças são ocasionadas por microtraumas que cotidianamente agridem e vulneram as defesas orgânicas e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido<sup>36</sup>.

Insta destacar a diferença referente à doença profissional e a doença do trabalho. A doença de trabalho é prevista no inciso II do artigo 20 da Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991<sup>37</sup>, e se refere à enfermidade adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, complementando a relação mencionada no inciso I. Destarte, ambas podem ser agravadas em razão do contrato de trabalho, surgindo as concausas.

A doença de trabalho não está atrelada à função desempenhada pelo trabalhador, mas ao local onde o operário é obrigado a trabalhar. Como exemplo de doença de trabalho, podemos citar: o câncer que acomete trabalhadores de minas e refinações de níquel, as pessoas que trabalham em contato com amianto ou em proximidade com algo radioativo, os trabalhadores que sofrem de doenças pulmonares por estarem em contato constante com muita poeira, névoa, vapores ou

---

<sup>35</sup>BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm).

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

<sup>36</sup> MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 15.

<sup>37</sup> *idem*.

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

gases nocivos, a surdez provocada por local extremamente ruidoso, entre outros<sup>38</sup>.

Algumas doenças não são consideradas doença de trabalho, pois são desenvolvidas naturalmente, sem a interferência, propriamente, do ambiente laboral, como preconiza o artigo 20, §1º da Lei n. 8.213/1991<sup>39</sup>, como é o caso da doença degenerativa (ex.: Alzheimer, Parkinson e Glaucoma), da doença inerente ao grupo etário (ex.: reumatismo e osteoporose), da doença que não produz incapacidade laborativa e da doença endêmica adquirida por segurado habitante de região e que se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho (ex.: gripe, malária e tuberculose).

As doenças ocupacionais mais comuns são: LER (Lesão por Esforços Repetitivos), DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), surdez definitiva ou temporária, dermatite alérgica de contato, asma ocupacional, antracose pulmonar e sofrimentos psicossociais relacionados ao trabalho – e é aqui que se insere a problemática da síndrome de *Burnout* (SB), que será aprofundada a seguir.

As doenças psicossociais são aquelas que atingem a ordem emocional do trabalhador, como a depressão e a síndrome de *Burnout*, que pode ser causada em razão do trabalhador exercer suas atividades em um ambiente que possua muita pressão e que se sinta sobrecarregado constantemente, além das longas jornadas de trabalho e descansos cada vez mais curtos ou inexistentes. Às vezes, inclusive, o ambiente de trabalho é tão desgastante que gera muitas brigas, todos os dias, entre os funcionários e entre eles e seus chefes, o que acaba gerando um excesso emocional, que ataca a saúde do corpo. Assim sendo, toda essa problemática se intensificou no cenário da pandemia Covid-19 e o teletrabalho.

A esse respeito, Raimundo Simão de Melo disserta sobre os sofrimentos psicológicos no ambiente de trabalho:

Os transtornos mentais estão cada vez mais presentes no mundo do trabalho nos tempos atuais, os quais são provocados, como atestam médicos e psicólogos, pelo assédio moral e sexual, pelas jornadas exaustivas, exigência de metas abusivas, eventos traumáticos, perseguições aos trabalhadores por 30 chefes despreparados e isolamento dos trabalhadores, entre outras formas engendradas com o objetivo de obtenção de mais lucro.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> JUNIOR, Waldemar Ramos. **Doença ocupacional: conceito, características e direitos do trabalhador.** Jusbrasil. Disponível em: <https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/378215786/doenca-ocupacional-conceito-caracteristicas-e-direitos-do-trabalhador>. Acessado em: 06 abr. 2023.

<sup>39</sup> BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm).

<sup>40</sup> MELO, Raimundo Simão de. **Transtornos mentais estão cada vez mais presentes no trabalho.** Conjur, 2019.

A pandemia Covid-19 desencadeou uma rápida transição para o teletrabalho em muitas empresas, criando uma nova realidade para trabalhadores. Embora ele ofereça muitas vantagens, como maior flexibilidade e conforto no ambiente de trabalho, ele também pode, de fato, aumentar o risco de doenças ocupacionais.

Com a mudança brusca para essa modalidade, os limites entre o trabalho e a vida pessoal se tornaram mais difusos, levando a um aumento da carga de trabalho e a uma dificuldade em desligar do trabalho, em um período que era tão delicado para todos, pela exaustão emocional que já estavam todos expostos. Assim sendo, a falta de interação social no ambiente de trabalho pode levar a sentimentos de isolamento e solidão, o que poderia desencadear o surgimento da doença de *Burnout*.

#### 4.1 Definição da síndrome de *Burnout*

A síndrome de *Burnout* é considerada um fenômeno psicossocial gerado pelo esgotamento profissional e é derivada de termo em inglês, em que “*burn*” significa queima e “*out*” é exterior. Ou seja, seria queimar-se para o exterior, para fora, quando se atinge a exaustão. Dessa forma, possui como características as jornadas de trabalho exacerbadas, com insatisfação e falta de limite, bem como o assédio moral e sexual exercido dentro do ambiente laboral, o desgaste físico e emocional, lapsos de memória, a irritação e o próprio desinteresse pelo trabalho. Veja:

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<sup>41</sup>.

Ela ocorre quando o trabalho deixa de ser gratificante para o trabalhador e passa a adoecê-lo pelo excesso de conexão, com metas exacerbadas e demandas sem fim, dando início aos eventos traumáticos para sua saúde e condições de trabalho psicologicamente insalubres. Como consequências da doença tem-se a irritabilidade, dificuldade de concentração, problemas para dormir, dores musculares, agressividade, depressão, sentimento de exaustão e sobrecarga, dentre outros.

É imperioso destacar, todavia, que a doença de *Burnout* não é sinônimo de estresse. Vejamos o que diz Carla Pontes:

---

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-08/reflexoes-trabalhistas-transtornos-mentais-cada-vez-presentes-trabalho>. Acessado em: 06 abr. 2023.

<sup>41</sup> LOUREIRO, Helena; PEREIRA, Ana Nicole; OLIVEIRA, Ana Patrícia; PESSOA, Ana Raquel. **Burnout no trabalho**. Revista Referência. IIª Série, n° 7, p. 33-41, 2008.

Não. O *Burnout* é a resposta a um estado prolongado de estresse, ocorre pela cronificação deste em tentar se adaptar a uma situação claramente desconfortável no trabalho. O estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, enquanto o *Burnout* tem sempre um caráter negativo e está relacionado com o mundo do trabalho do indivíduo, com a atividade profissional desgastante exercida<sup>42</sup>.

Embora possa atingir uma gama variada de profissionais, pode-se afirmar que sua incidência é bem mais recorrente em trabalhadores que lidam diretamente com relacionamento interpessoal e alta pressão, tais quais assistentes sociais, médicos, policiais, advogados, professores, dentistas, bombeiros, dentre outros.

No que diz respeito à pandemia Covid-19, os profissionais que atuaram na linha de frente do combate ao vírus, mais especificamente médicos, tiveram um aumento significativo na incidência da doença de *Burnout*. De acordo com um estudo realizado pela PEBMED a prevalência do *burnout* é de 83% nos médicos que estão na linha de frente, e 71% naqueles que não estão atuando no combate ao novo coronavírus<sup>43</sup>.

Dessa forma, durante a pandemia Covid-19, a síndrome de *Burnout* (SB) se tornou mais comum, tanto para os profissionais que atuam na linha de frente, quanto para aqueles que exerceram suas atividades dentro de casa, em teletrabalho. Isso porque, trabalhar de casa pode parecer vantajoso em termos de flexibilidade e autonomia, mas pode levar a um aumento da carga de trabalho e dificuldades em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, além disso, a falta de interação social presencial pode aumentar a sensação de isolamento e solidão, o que pode levar a um desgaste emocional ainda maior.

## 4.2 A nova classificação da síndrome de *Burnout*

Historicamente, a SB ou síndrome do esgotamento profissional (SEP) foi descrita pela primeira vez em 1974 pelo psicólogo americano Herbert Freudenberger<sup>44</sup>, que trabalhava em uma clínica de tratamento de drogas em Nova

---

<sup>42</sup> PONTES, Carla. **Síndrome de Burnout: uma doença relacionada ao trabalho**. Disponível em: <https://advocaciapontes.jusbrasil.com.br/artigos/118679303/sindrome-de-burnout-uma-doenca-relacionada-ao-trabalho>. Acessado em: 07 abr. 2023.

<sup>43</sup> BARRETO, Clara. **Como evitar ter Burnout atuando na linha de frente da pandemia de covid-19?**. PEBMED. Disponível em: <https://pebmed.com.br/como-evitar-ter-o-burnout-atuando-na-linha-de-frente-da-pandemia-de-covid-19-podcast/>. Acessado em: 07 abr. 2023.

<sup>44</sup> JESUS, Graziela Bianca Ultramari de; MARUCO, Fábica de Oliveira Rodrigues. A síndrome de Burnout e os impactos nas relações de trabalho em tempos de pandemia covid-19. **REVJUR**. Vol 01, nº 01, p. 22/34, Ago/ Nov, 2021. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/revdir/article/view/1533>. Acessado em: 10 abr. 2023.

York. Nela havia um fluxo altíssimo de usuários por hora, longas jornadas de trabalho e pressão constante.

Freudenberger observou que muitos profissionais de saúde, que dedicavam grande parte de seu tempo e energia para ajudar os pacientes, apresentavam sintomas de exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal no trabalho, causados pela sobrecarga emocional e estresse crônico a que esses profissionais eram expostos. Desde então, o termo *Burnout* passou a ser utilizado para descrevê-la como sendo um transtorno psicossocial. Observe o trecho, a seguir, de sua obra *Staff Burn-out*, em que conceitua, inicialmente, a síndrome:

O dicionário define o verbo “burn-out” como “falhar, desgastar, esgotar-se ou esgotar-se fazendo exigências excessivas de energia, força ou recursos”. E é exatamente isso que acontece quando um membro da equipe de uma instituição alternativa se esgota por qualquer razão e torna-se inoperante para todos os efeitos. O burn-out se manifesta em muitas formas diferentes, que variam em sintoma e grau de pessoa para pessoa. Geralmente ocorre cerca de um ano depois que alguém começou a trabalhar em uma instituição, porque é mais ou menos nesse ponto que uma série de fatores começam a entrar em jogo. Um dos principais prelúdios do esgotamento parece ser a perda do carisma do líder, e a desilusão da clínica com essa decepção<sup>45</sup>. (tradução livre)

Dessa forma, em 1999 a OMS reconheceu a síndrome como condição relacionada ao trabalho, mas voltada apenas para o trabalhador, como sendo uma disfunção na sua saúde mental e quadro psiquiátrico. Todavia, hoje, ele reconhece que é crônica relacionada ao ambiente de trabalho<sup>46</sup>.

Ela foi enquadrada no rol de transtornos mentais e de comportamento relacionado ao ambiente de trabalho no Decreto de lei nº 3.048/99,<sup>47</sup> que disciplina sobre regulamento da previdência social. Encontra-se inserida no rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e emprego e o Anexo II do Regulamento da Previdência Social, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Bem como, ainda, esteve presente na resolução nº 128/INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) /PRES, de 16 de dezembro de 2010<sup>48</sup>, onde aprovou-se o Manual de Diretrizes de

<sup>45</sup> FREUDENBERGER. Herbert. **Staff Burn-Out**. Journal of Social Issues. Vol 30, nº 01, p. 159/165, 1974. Disponível em: <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. Acessado em: 10/04/2023.

<sup>46</sup> VICENTE, Nathiely Thomazini. **Síndrome de Burnout e a nova classificação como doença do trabalho**. Revista Lide, 2022. Disponível em: <https://revistalide.com.br/revista-lide/artigos/artigo-sindrome-de-burnout-e-a-nova-classificacao-como-doenca-do-trabalho#:~:text=Recentemente%2C%20desde%201%2F1%2F,Problemas%20Relacionados%20com%20a%20Sa%C3%BAde>. Acessado em: 08 abr. 2023.

<sup>47</sup> BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)

<sup>48</sup> BRASIL. **Instrução normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022**. Disponível em:

Apoio à Decisão Médico Pericial<sup>49</sup>.

Todavia, em nova classificação, em janeiro de 2022, a síndrome de *Burnout* passou a ser considerada pela OMS como síndrome do trabalho, sendo definida como estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso, classificada no CID (Código Internacional das Doenças) 11, como classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados com a saúde.

Vale destacar que *Burnout* não seria, dessa forma, propriamente uma doença, mas sim um indutor dela, um fator que impacta a saúde, pois está presente no rol do CID 11. Ele não fora incluído no capítulo de transtornos mentais, de comportamento, sendo uma síndrome, um transtorno.

A inclusão da Síndrome de *Burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) significa uma mudança na forma como as empresas lidam com a saúde dos trabalhadores. A partir dessa mudança na classificação, fica ainda mais evidente a responsabilidade das empresas em garantir a saúde e bem-estar de seus colaboradores, incluindo a prevenção e tratamento da SB.

Ou seja, correlaciona a síndrome com o ambiente de trabalho e traz interpretação direta e indireta de responsabilidade da empresa sobre saúde de seus funcionários, bem como, tais trabalhadores diagnosticados com o transtorno, passam a ter as mesmas proteções legais e benefícios trabalhistas e previdenciários previstos para outras doenças relacionadas ao trabalho.

De acordo com a nova definição da OMS, a Síndrome de *Burnout* é caracterizada como um estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado eficazmente. A partir de agora, a síndrome é considerada exclusivamente vinculada às relações de trabalho e não pode ser aplicada a outras áreas ou contextos da vida dos indivíduos. Isso significa que, para ser considerado *Burnout*, o estresse deve estar diretamente relacionado às condições e demandas do trabalho.

Com essa nova classificação da SB, torna-se crucial que as empresas planejem estrategicamente suas metas e objetivos, levando em consideração o bem-estar mental de seus funcionários e a construção de um ambiente sadio para todos. Sendo necessário, assim, adotar medidas que visem evitar o *Burnout* e,

---

<https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>.

<sup>49</sup> SILVA, Gabriel Kuhn da. **A síndrome de burnout em decorrência das relações de trabalho na pandemia e o direito à desconexão**. Tese (TCC em Direito) – UNIJUÍ – Universidade regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí, Rio Grande do Sul, 2021.

consequentemente, reduzam os impactos financeiros em diversas áreas da empresa.

De acordo com o Índice de Bem-estar Corporativo do Zenklub em 2021 (...), o mercado brasileiro recebeu a nota de 49,25, numa escala de 0 a 100, as empresas brasileiras ficaram abaixo o índice ideal de 78. O levantamento teve mais de 1.600 respostas de funcionários de 335 empresas. (...) Entre os fatores que afetaram negativamente o bem-estar geral, o Burnout aparece como o maior alerta, com os profissionais relatando sintomas de esgotamento. (...) Outros dois fatores aparecem como avisos para um trabalho mais preventivo. Em segundo lugar, o alto volume de demanda e controle sobre o trabalho tira a autonomia e pode levar a um quadro de Burnout. E em terceiro, o fator de adição ao trabalho mostra o sentimento de sobrecarga em alta entre os profissionais<sup>50</sup>.

Com foco na conduta do empregador, é fundamental criar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, que promova o gerenciamento adequado do estresse e ofereça suporte psicológico aos funcionários quando necessário. Além disso, é preciso garantir que as demandas e responsabilidades do trabalho estejam alinhadas com as habilidades e recursos dos colaboradores, evitando sobrecarga e pressão excessiva.

Em uma pesquisa realizada pela *The Adecco Group*, datada em 2021, constatou-se que a saúde mental piorou em 32% naqueles últimos 12 meses, concluindo que há um declínio da saúde e do bem-estar físico e mental, resultando na desconexão, destacando a necessidade de ter-se apoio para a saúde mental no trabalho será importante para o futuro. Veja a seguir, alguns outros resultados dessa pesquisa:

Com o agravamento da saúde mental e o aumento do horário de trabalho em 14% desde 2020, 63% dos funcionários trabalharam mais de 40 horas por semana nos últimos 12 meses, sendo assim, não é surpresa que o burnout seja o motivo de preocupação para quase 40% dos colaboradores em todos os países. Austrália, EEMENA e Itália são os mais propensos a admitir que sofrem Burnout.

Isso fez mais sentido entre as gerações mais jovens, com mais da metade dos jovens líderes (54%) relatando que já sofreram Burnout. Significativamente, esta é a mesma geração que arcará com uma grande responsabilidade pelo progresso futuro da empresa<sup>51</sup>.

Além disso, em pesquisa realizada pelo ZIPPIA, constatou-se que 45% dos funcionários que trabalham remotamente devido à pandemia relatam trabalhar mais

---

<sup>50</sup> GRANATO, Luísa. **Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora?**. EXAME, 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>. Acessado em: 10 abr. 2023.

<sup>51</sup> Redefinindo o Normal. **The Adecco Group**, 2021. Disponível em: <https://adecco.com.br/assets/blog/home/1-link-blog.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2023.

horas do que antes e 86% dos funcionários que trabalham em casa em período integral sofrem de esgotamento<sup>52</sup>.

Investir na prevenção da SB é benéfico tanto para a saúde mental dos funcionários quanto para a saúde financeira da empresa. Funcionários que se sentem valorizados e apoiados tendem a ser mais engajados e produtivos, contribuindo para o sucesso da empresa a longo prazo. Devendo, portanto, combater-se o assédio moral, as demandas excessivas, as metas inatingíveis e o ambiente tóxico, com muita pressão.

### **4.3 As consequências jurídicas da nova classificação para o empregado**

Uma vez constatada a SB no trabalhador, incide a responsabilização do empregador, tendo em vista que, atualmente, é em razão deste o sofrimento daquele. Ou seja, a SB foi gerada em razão da má gerência da presença de trabalho exaustivo, que condicionou ao empregado aquele transtorno. Assim, por ser considerada, agora, síndrome decorrente do ambiente do trabalho, houve desdobramentos na esfera previdenciária e trabalhista.

A conclusão é de que o empregador deve ser responsabilizado, visto que ele é considerado o causador do sofrimento do empregado, seja por não exercer o dever de fiscalização e prevenir situações prejudiciais, ou por ter contribuído diretamente para o problema. Nesse sentido, se for comprovada a relação de causa e efeito (nexo de causalidade), é devido ao empregado a reparação pelos danos sofridos. Em certos casos, inclusive, é admitida a responsabilidade objetiva do empregador.

Por via de regra, quando o empregado obtém afastamento médico superior a 15 dias, deve-se ser encaminhado ao INSS para efetivação de seus direitos, mas no caso da *Burnout*, esse afastamento previdenciário se enquadra na espécie B-91, que gera a estabilidade provisória de 12 meses, a contar da alta previdenciária, sendo devido o recolhimento do FGTS pelo devido período. Todavia, é necessário, para isso, haver a devida perícia médica e prova testemunhal, a fim de se analisar as condições do trabalho e o conseqüente nexo causal<sup>53</sup>, conforme elucida o artigo 118 da Lei

---

<sup>52</sup> MCCAIN, Abby. 25 estatísticas cruciais de esgotamento no trabalho remoto [2023]: como reconhecer e evitar o estresse no local de trabalho. ZIPPPIA. Disponível em: <https://www.zipppia.com/advice/remote-work-burnout-statistics/>. Acessado em: 14 abr. 2023.

<sup>53</sup> PEREIRA, Sandra. **Síndrome de Burnout e sua nova classificação como doença do trabalho – CID-11**, 2022. Disponível em: <https://adv Sandra.jusbrasil.com.br/artigos/1353666999/sindrome-de-burnout-e-sua-nova-classificacao-como-doenca-do-trabalho-cid-11>. Acessado em: 12 abr. 2023.

8.213/91<sup>54</sup>, *in verbis*:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Assim sendo, após o diagnóstico da síndrome de *Burnout*, o direito à manutenção do emprego por um período de 12 meses, de forma provisória e estável, conforme é demonstrado, é garantia do trabalhador, conforme elucida Maurício Godinho Delgado, a seguir:

Oriundas de diplomas previdenciários, há algumas garantias provisórias importantes. Em primeiro lugar, a do empregado acidentado, que se estende pelo “prazo mínimo” de 12 meses, “após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente” (art. 118, Lei n. 8.213, de 1991). Esclarece a jurisprudência que são “pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego” (Súmula 378, II, TST; ver também ex-OJ 230, SDI-I/TST)<sup>55</sup>.

Além disso, o funcionário terá o direito de receber, ainda, o benefício do auxílio-doença decorrente de acidente de trabalho, nos termos estabelecidos no artigo 59 da Lei nº 8.213/91<sup>56</sup>. *In verbis*: “O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos”.

O entendimento de que o empregador é responsável pelos danos causados ao empregado decorre do artigo 927 do Código Civil brasileiro<sup>57</sup>, que estabelece a obrigação de reparação dos danos causados a terceiros por ato ilícito. Dessa forma, se o empregador contribuiu de alguma forma para o surgimento da Síndrome de *Burnout* no colaborador, ele deve arcar com as consequências e reparar os danos causados. Veja:

**Art. 927.** Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

<sup>54</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acessado em: 12 abr. 2023.

<sup>55</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Pag. 1501.

<sup>56</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 12 abr. 2023.

<sup>57</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acessado em: 12 abr. 2023.

**Parágrafo único.** Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Em alguns casos, a responsabilidade civil é objetiva, ou seja, independe da demonstração de culpa ou dolo do empregador. Nesses casos, a responsabilidade é baseada na teoria do risco, que pressupõe que o empregador, por exercer atividade econômica, assume o risco de eventuais danos que possam ocorrer em decorrência do trabalho realizado. No entanto, essa responsabilidade objetiva se aplica somente em situações previstas em lei.

É importante destacar que, para que a responsabilidade objetiva seja aplicada, é necessário que haja uma relação de causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido pelo empregado. Ou seja, é preciso que se comprove que a Síndrome de *Burnout* foi ocasionada por negligência, imprudência ou imperícia do empregador, ou por falhas nos equipamentos ou nas condições de trabalho oferecidas.

Destarte, no campo dos danos relacionados ao meio ambiente de trabalho, a responsabilidade objetiva decorre da própria Teoria do Risco aplicada à relação de emprego, esculpida no artigo 2º da CLT, segundo a qual quem empreende determinada atividade que exige prestação de serviços por outrem assume os riscos inerentes, independentemente de culpa, com exceção das excludentes admitidas em lei. Vale ressaltar, o contrato de trabalho é um contrato sinalagmático e por adesão, do qual de um lado está o empregado, colocando à disposição do empregador a sua força de trabalho e se subordinando às regras pré-estabelecidas; de outro lado, está o empregador responsável por inúmeras obrigações, dentre elas efetuar o pagamento da contraprestação e manter o ambiente do trabalho saudável e seguro, de modo a preservar a integridade física e mental do trabalhador<sup>58</sup>.

Vale destacar, ainda, que as discussões mais recentes reconhecem a vulnerabilidade do empregador decorrente de seu transtorno, merecendo este total aparato do empregador e responsabilização. Veja, a seguir, entendimento consolidado da 3ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. 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 de trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três

---

<sup>58</sup> Síndrome de Burnout e a responsabilidade objetiva do empregador. **Farelos Jurídicos**, 2019. Disponível em: <https://farelosjuridicos.com.br/colunistas/blog/s%C3%ADndrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-empregador>. Acesso em: 12 abr 2023.

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) nexos 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. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística 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 nexos concausal entre as patologias apresentadas pela Reclamante (transtorno de pânico, depressão grave e burnout) e a atividade por ela desempenhada na Reclamada. Destacou a Corte de origem que a Obreira ficou totalmente incapacitada por vários meses, acometida de males psíquicos, causadores de grande tormento pessoal consistentes, segundo prova documental e pericial, em: crises de pânico, sensação de esgotamento e quase morte, crises de choro e humor deprimido. Ressaltou o Órgão a que a conduta culposa da Reclamada, ao proporcionar um ambiente de trabalho à Autora com excesso de exigências e de competitividade. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar a Reclamante pelas patologias adquiridas. Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Recurso de revista não conhecido.<sup>59</sup>

Bem como, é imperioso destacar, também, a respeito da decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, em sede de Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0020604-26.2018.5.04.0030, veja:

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. TRABALHO DESENVOLVIDO SOB PRESSÃO E COM COBRANÇA EXCESSIVA POR MAIS DE 10 ANOS. CONDIÇÕES LABORAIS QUE LEVARAM AO ESGOTAMENTO EMOCIONAL DA TRABALHADORA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS. TEORIA DO ENFOQUE AOS DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. DECRETO 9.571/2018. COMPROMISSO COLETIVO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. NEXO DE CAUSALIDADE RECONHECIDO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PLENAMENTE CABÍVEL. 1. A teoria do Enfoque aos Direitos humanos aplicada ao Direito do Trabalho representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do

<sup>59</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 12943620125090020**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/12/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 12/12/2014.

Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são enxergados como direitos humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e o trabalhador enquanto ser humano nas relações de trabalho. 2. O art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, dispõe que, "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores". 3. Resignificação do Direito do Trabalho que se desenha a partir da promulgação do Decreto 9571/2018 que possui status de norma constitucional (art. 5º, §§ 2º e 3º, da CRFB), por intermédio o pelo qual se estabeleceram as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País e também para o próprio Estado. Decreto que atendeu à necessidade de viabilização do acordo comercial de 2018 com o Chile e, também, à pretensão de ingresso do Brasil como membro da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e obedece às Linhas Diretrizes para Empresas Multinacionais da entidade, de modo a alterar o cenário hermenêutico relacionado ao controle de convencionalidade da reforma trabalhista e de quaisquer outras normas que venham a contrariar os Direitos Humanos destacados no aludido Decreto, os quais devem ser observados, inclusive quanto aos deveres de segurança, de diligência e tantos outros, quanto às relações estabelecidas com os trabalhadores, com vistas à preservação dos Direitos Humanos, saúde e dignidade da pessoa humana. 4. O Decreto 9571/18 estabelece verdadeiro compromisso coletivo, inclusive às empresas. O trabalho não deve representar mecanismo de retirada de Direitos Humanos e sim de respaldo, observância e reparação no caso de violações, especialmente aquelas atinentes ao Meio Ambiente do Trabalho, ao direito à saúde e à dignidade humana. Todos os membros da sociedade tem esse importante dever, inclusive, o Poder Judiciário, que não pode se esquivar de tal leitura essencial na análise de relações de trabalho. 5. A atividade explorada pela ré, apresenta CNAE 4713-0/01, cujas atividades representam grau de risco máximo (3), para doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, consoante Classificação Nacional de Atividades Econômicas, Anexo V, do Decreto 6.957/2009, o que permite a imputação objetiva empresarial, na forma do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, havendo presunção legal de que as atividades realizadas em prol da ré têm potencial para acarretar moléstias, inclusive psiquiátricas (síndrome de burnout), tudo a atrair a responsabilização objetiva pelo risco da atividade, na forma do art. 927, parágrafo único, do CC, c/c Anexo V do Decreto 6957/09 e Lei 12009/09. 6. O fato de a doença ter natureza psiquiátrica (quadro depressivo) não obsta o reconhecimento do nexos de causalidade com o trabalho, se comprovado que a atividade laboral tenha contribuído para o desencadeamento ou agravamento da patologia, constituindo causa para o agravamento à saúde da vítima, na forma do disposto no art. 21, I, da Lei 8.213/91. Inexistem notícias nos autos de que autora se encontrasse inapta ao trabalho quando admitida pelo réu aos 20 anos de idade. 7. Indenizações postuladas plenamente cabíveis no caso, fixadas com base nas circunstâncias do caso em concreto e princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Sentença de improcedência revertida. DELITOS AMBIENTAIS TRABALHISTAS. ART. 132 DO CP E ART. 19, § 2º, DA LEI 8213/91. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. Tendo em conta que o descumprimento de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho constitui contravenção penal, em tese, na forma do art. 19, § 2º, da Lei 8213/91, como também a desconsideração de risco na atividade exigida do trabalhador é conduta que constitui, em tese, o crime do art. 132 do CP, cabível a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 7º da Lei 7347/85 e arts. 5º, II, e 40 do CPP.

Insta reforçar, portanto, que responsabilidade objetiva do empregador em relação aos acidentes de trabalho decorrentes da Síndrome de *Burnout* é justificada pela teoria do risco, que é baseada na premissa de que o empregador, ao desenvolver uma atividade econômica, assume os riscos inerentes a ela. Nesse sentido, é presumido que o empregador detém o poder e o controle sobre o ambiente de trabalho, podendo adotar medidas preventivas para evitar acidentes e doenças ocupacionais.

Dessa forma, nos votos do Relator Edmundo Fraga Lopes, pelo juiz sentenciante Alexandre Garcia Muller, no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), em ROT 0010481-17.2019.5.15.0033<sup>61</sup>, afirma-se a respeito de doença ocupacional e a indenização por danos morais se tratarem de responsabilidade objetiva, e que, no caso em tela. A avaliação pericial havia determinado que a síndrome de *Burnout* apresentada pelo reclamante estava diretamente relacionada ao trabalho exercido por ele, existindo nexo de causalidade com o mesmo, restando o consequente dever de indenizar por parte do empregador, no que se segue:

Consigne-se que o direito ao desenvolvimento de atividade laboral em ambiente equilibrado, isento de insalubridade ou riscos, no qual esteja preservada a incolumidade físico-psíquica do trabalhador, trata-se de direito fundamental, assentado, sobretudo, nos princípios da proteção à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, conforme se extrai do art. 170 da Constituição Federal de 1988, o que está em harmonia com a natureza objetiva da responsabilidade ora reconhecida.

Ademais, o disposto no inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988, quando fala em indenização por dolo ou culpa, não se trata de previsão taxativa, já que o caput do mesmo artigo autoriza a criação de outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador. Logo, basta a existência do dano e o nexo causal com a atividade de risco desenvolvida pela vítima, para que surja o dever de reparação, por parte do empregador, independentemente de dolo ou culpa. Entende-se, pois, que o dispositivo do Código Civil, supra destacado, assenta-se na teoria do risco criado, ou

---

<sup>60</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - ROT: 00206042620185040030, Data de Julgamento: 01/03/2021, 8ª Turma.

<sup>61</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. ROT 0010481-17.2019.5.15.0033. Data do julgamento: 18/11/2020, 3ª Câmara.

seja: "se o risco a que se expõe o trabalhador estiver acima do risco médio da coletividade em geral, caberá o deferimento da indenização, tão somente pelo exercício dessa atividade.

Além disso, a SB, conforme já fora aqui discutido, é um transtorno que pode ser causado por diversos fatores, como a sobrecarga de trabalho, o estresse e a pressão por resultados. Geralmente, tais fatores estão relacionados à organização do trabalho e às políticas adotadas pela própria empresa. Dessa forma, o empregador tem o dever de criar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, adotando medidas preventivas para evitar a ocorrência da SB em seus colaboradores.

Assim, caso um empregado desenvolva a síndrome, a responsabilidade objetiva do empregador se justifica, uma vez que ele detinha o dever de evitar que isso ocorresse e, portanto, assumiu o risco da atividade econômica exercida. Como é sabido, o empregado é a parte mais vulnerável da relação de emprego, devendo ser protegido. Muitas vezes, ele é tratado com total descaso, quando empresas só visam a otimização dos lucros e a tentativa de minimizar seus gastos com seus funcionários.

Cabe aos empregadores tratarem seus empregados com respeito e dignidade, proporcionando um ambiente de trabalho saudável que estimule não somente a produtividade, mas também o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, bem como que haja o respeito aos seus direitos e garantias previstos em lei. A falta de qualquer um desses elementos pode desencadear diversos efeitos negativos sobre os trabalhadores, incluindo a SB, que pode permitir a responsabilização do empregador pelos danos causados.

No entanto, por ser a síndrome uma condição crônica, a reparação apenas pecuniária não parece justa, sendo necessário um tratamento mais humanizado – e até mais profundo - por parte do ordenamento jurídico brasileiro, com medidas que garantam a prevenção e também o devido amparo legal, depois que constatada a síndrome de *Burnout*.

Os empregadores têm a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a saúde mental dos seus empregados, sendo imperioso que a legislação trabalhista brasileira avance e considere a reparação pelos danos causados pela Síndrome de *Burnout* de forma mais ampla e humanizada, a fim de garantir que os trabalhadores sejam tratados com dignidade e que as empresas sejam responsáveis não apenas pelo lucro, mas também pelo bem-estar dos seus

funcionários.

#### 4.4 A inafastabilidade da responsabilização objetiva do empregador no cenário da pandemia

Sendo evidente a responsabilização objetiva do empregador decorrente dos prejuízos causados pela síndrome de *Burnout* em seu empregado, cabe discutir o *quantum* indenizatório devido, ou seja, até que ponto a indenização moral ou patrimonial se faz harmônica, por meio da aplicação das leis.

Uma vez certificada a existência da SB no empregado, por meio da constatação de perícia médico, já recairá automaticamente esta responsabilização objetiva do empregador, devendo ser discutidas as formas que pode ele exercer esta indenização, seja ela na obrigação do empregador de custear o tratamento do empregado, ou de indenizar pelos danos sofridos (materiais e ou morais), tendo em vista que restou evidente que ela decorreu do meio ambiente de trabalho.

Assim sendo, a responsabilidade civil objetiva, por ser independente de culpa, necessitando apenas da prova do nexo causal e da existência do dano, que nesse caso será dada pelo próprio laudo médico, inibe o empregador de se eximir de sua obrigação. Destarte, tendo em vista que as excludentes da responsabilidade civil nesse caso concreto, a saber, caso fortuito ou força maior, a culpa da vítima ou o fato de terceiro não inferem nesta problemática.

A respeito do caso fortuito ou de força maior, no entendimento da 5ª Turma Superior do Trabalho (TST), tem-se configurada como dispensa imotivada sua demissão em virtude da pandemia Covid-19, tendo em vista que dificuldades momentâneas não justificam rescisões contratuais, cabendo ao empregador assumir os riscos inerentes à própria atividade empresarial, não havendo, assim, comprovação do expressivo impacto da força maior sobre a atividade econômica explorada<sup>62</sup>.

Ademais, a respeito do *quantum* indenizatório, tem-se que, em virtude do dever de indenizar o empregador pela patologia adquirida, este será examinado de

---

<sup>62</sup> Demissão por força maior em razão da pandemia é convertida em dispensa sem justa causa. **Justiça do Trabalho, TST**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/demiss%C3%A3o-por-for%C3%A7a-maior-em-raz%C3%A3o-da-pandemia-%C3%A9-convertida-em-dispensa-sem-justa-causa>. Acessado em: 14 abr. 2023.

acodo com o caso concreto. Veja o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em sede de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 1316-11.2012.5.03.0037:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. -SÍNDROME DE BURNOUT- OU -SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL-. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. 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) nexos 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. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso em tela, o acórdão recorrido consignou que o perito do juízo constatou que os sintomas apresentados pelo Autor são característicos da -Síndrome de Burnout- ou -Síndrome de Esgotamento Profissional-, bem como registrou que, para o aparecimento de tal patologia, não concorrem outros fatores além de estressores de natureza laboral, estando citada síndrome catalogada entre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, segundo o Decreto 3.048 de 06.05.1999, do Ministério da Previdência Social. Consta, ainda, do laudo pericial que o Reclamante foi afastado do trabalho, estando, até os dias atuais, em gozo de benefício previdenciário e que fatores de ordem organizacional da Reclamada contribuíram para o aparecimento da sua doença. Ressaltou a Corte de origem que ficou demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante ao Reclamante pela forma como eram feitas as cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas. Destacou o Órgão a quo que a Reclamada não comprovou, em nenhum momento da instrução processual, que sua cobrança por metas era adequada, esmorecida e que buscava motivar seu empregado. Desse modo, diante do quadro fático relatado pelo Tribunal Regional, desponta o dever de indenizar o Reclamante pela patologia adquirida. Outrossim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste

por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.<sup>63</sup>

Insta salientar que a responsabilização objetiva, no caso da SB, se deve ao fato de que essa condição é uma consequência direta do ambiente de trabalho em que o indivíduo está inserido. Ou seja, é ilógico atribuir, como resultado, a responsabilidade exclusivamente ao próprio indivíduo, já que essa condição é uma consequência direta de fatores relacionados ao trabalho.

Dessa forma, a responsabilização objetiva significa que a empresa pode ser responsabilizada legalmente pelos danos causados à saúde do trabalhador, em decorrência do desenvolvimento da SB. É importante ressaltar, também, que a responsabilidade objetiva não isenta o indivíduo da responsabilidade de cuidar de sua própria saúde, mas reconhece que a empresa também tem um papel importante na promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

#### **4.5 O Direito à desconexão do trabalho**

Diante de toda essa problemática abordada, muito se discute a respeito do Direito à desconexão, que consiste, basicamente, em garantir aos trabalhadores o direito de desligar seus dispositivos eletrônicos e não responder a mensagens ou *e-mails* fora do horário de trabalho, evitando, assim, uma sobrecarga de trabalho e a possibilidade de desenvolvimento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout*.

O direito à desconexão é um tema que ganhou evidente destaque com o aumento do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19. Assim sendo, a linha que separa a vida pessoal e profissional se tornou mais tênue, dificultando ainda mais a desconexão dos trabalhadores. A seguir, veja o entendimento de Márcia Vieira Mafra a respeito desse conceito:

Tal fenômeno reduziu de modo significativo o tempo de descanso usufruído pelo trabalhador, que, dada a sua conexão virtual como o padrão, passou, com certa frequência, a se ativar durante os intervalos intra e entre jornada, os repousos semanais remunerados e também nas suas férias, muitas vezes, sem refletir que o seu labor ocupou todas as esferas da sua vida privada, minando, em certos casos, a sua saúde e seus relacionamentos

---

<sup>63</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR: 13161120125030037**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014.

interpessoais, em face do elastecimento habitual do tempo à disposição de seu empregador<sup>64</sup>.

Nesse sentido, é importante que as empresas implementem políticas claras sobre desconexão, estabelecendo horários de trabalho fixos e garantindo que os trabalhadores tenham o direito de desligar seus dispositivos e se desconectar do labor após o expediente. É imperioso que a legislação preveja mecanismos que garantam o direito à desconexão, assegurando, assim, a qualidade de vida dos trabalhadores.

O uso de ferramentas tecnológicas na modernidade só tende a aumentar, potencializando a eficiência e a produtividade do teletrabalho e encurtando a relação de tempo e distância, mas deve-se atentar a não ultrapassar os limites saudáveis, reconhecendo a importância do tempo livre e da desconexão.

Ou seja, o Direito à desconexão funciona, até, como uma forma de preservar a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores, evitando que o trabalho invada a vida pessoal e garantindo, também, um rendimento melhor no âmbito laboral, pois os trabalhadores não estarão se sentindo sobrecarregados e pressionados constantemente,

Em suma, esse Direito é um tema importante e que ganha ainda mais relevância com a pandemia da COVID-19 e o aumento do teletrabalho. É fundamental que as empresas e a legislação se adaptem a essa nova realidade, garantindo que os trabalhadores tenham o direito de desconectar-se do trabalho e, assim, prevenir o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

---

<sup>64</sup> MAFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/13311/direito%20%E0%20desconex%E3o%20no%20universo%20do%20trabalho.pdf?sequence=1>. Acessado em: 15 abr. 2023.

## **5 MEDIDAS A SEREM ADOTADAS NAS EMPRESAS A FIM DE SE PREVENIR O SURGIMENTO DA SÍNDROME DE *BURNOUT***

Mais do que lidar com as consequências jurídicas da SB no ambiente de trabalho, é importante que as empresas saibam prevenir sua ocorrência, com a adesão de algumas medidas práticas que incrementem a experiência dos colaboradores e proporcionem harmonia e saúde.

Deve-se, a princípio, estabelecer uma cultura de trabalho saudável, ou seja, a cultura da empresa deve ser baseada no respeito, colaboração e bem-estar dos funcionários. Os gestores devem incentivar o trabalho em equipe e fornecer um ambiente de trabalho positivo e saudável, com limites razoáveis. Pode-se, também, reduzir a carga de trabalho, visto que seu excesso pode levar à exaustão física e mental dos funcionários.

Em decorrência disso, é interessante a criação da avaliação de riscos, em que a empresa deve realizar uma avaliação de riscos ocupacionais em todos os setores e atividades, a fim de identificar as possíveis fontes de doenças ocupacionais e prevenir seu surgimento.

É interessante que se estabeleçam metas realistas pode ajudar os funcionários a evitar a sobrecarga de trabalho e o estresse excessivo. As metas devem ser alcançáveis e mensuráveis, e os funcionários devem ter acesso aos recursos necessários para alcançá-las. Realizar pesquisas de clima organizacional: As empresas podem, também, realizar pesquisas de clima organizacional para avaliar a satisfação e o bem-estar dos funcionários. Isso pode ajudar a identificar áreas de melhoria e a implementar mudanças para promover um ambiente de trabalho mais saudável e positivo.

Além disso, os funcionários devem ter acesso a recursos adequados para realizar suas tarefas, como equipamentos de trabalho, treinamento e suporte técnico, evitando a fadiga e o desgaste. Bem como, torna-se fundamental que os funcionários tenham tempo para cuidar de sua saúde física e mental, passar tempo com suas famílias e amigos e realizar atividades de lazer. As empresas podem incentivar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional por meio de políticas flexíveis de trabalho e licenças remuneradas.

As empresas podem fornecer suporte emocional aos funcionários, como aconselhamento ou assistência psicológica também. Ademais, podem ser oferecidos

programas de bem-estar, como atividades físicas, yoga, meditação, entre outros, que proporcionem a colaboração entre os funcionários e um ambiente harmonioso para se trabalhar, bem como criar programas de capacitação de gestores.

Os gestores devem promover uma comunicação aberta e horizontal com os funcionários, para que eles se sintam confortáveis em expressar suas preocupações e opiniões. Isso ajuda a prevenir conflitos e a resolver problemas antes que eles se tornem maiores. É importante que os líderes saibam identificar os sinais de *Burnout* nos funcionários e ofereçam suporte imediato. Designando-os ao atendimento médico necessário e dando-lhes todo suporte.

Essas medidas práticas podem ajudar as empresas a prevenir a SB e promover o bem-estar de seus funcionários, mas é importante que elas considerem as necessidades individuais de seus colaboradores e se adaptem a essas medidas de acordo com a sua realidade.

A esse respeito, vale salientar que no auge de propagação do vírus, com o teletrabalho e o medo da demissão em massa os funcionários tiveram o aumento evidente de SB, em decorrência da falta de gerenciamento e controle no ambiente laboral, tendo em vista que era obrigação direta, em primeiro plano, do empregador evitar a proliferação da doença.

Assim sendo, devem ser adotadas tais medidas, hoje, afim de se evitar a proliferação de doenças ocupacionais nas empresas, visto que, em decorrência da modernidade e da incidência, cada vez maior, da tecnologia e do ambiente laboral em teletrabalho, elas só tendem a aumentar, caso não haja o devido cuidado e prevenção.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude do alastramento da pandemia Covid-19, a implementação do teletrabalho se tornou uma medida indispensável para a manutenção das atividades laborais, possibilitando a continuidade do trabalho de muitas empresas e colaboradores em todo o mundo. No entanto, tal medida também trouxe consigo uma série de consequências negativas, dentre elas a eclosão da Síndrome de *Burnout*.

Este trabalho teve como objetivo analisar a relação entre a pandemia de Covid-19, o teletrabalho e a Síndrome de *Burnout* (SB), bem como as implicações da sua nova classificação jurídica. Foi possível observar que a pandemia agravou a condição emocional e psicológica de muitos trabalhadores, especialmente daqueles que passaram a trabalhar em casa, sem a devida preparação e infraestrutura adequada.

Foi abordado o impacto que a pandemia Covid-19 causou no cenário mundial, tendo uma rápida análise de como ela surgiu, sua forma de transmissão e contágio, de como foi exponencialmente aumentando pela população mundial, atingindo o ápice do número de casos e a diferença conceitual entre pandemia, epidemia, endemia e surto.

Além disso, tratou-se do teletrabalho ou trabalho à distância, que representa uma modalidade em que o profissional realiza suas atividades de forma remota, sem a necessidade de se deslocar até um escritório físico. Essa forma de trabalho só é possível graças ao avanço da tecnologia e da conexão à internet, permitindo que as atividades profissionais sejam realizadas a partir de qualquer localidade.

Fora exposto, também, sobre as medidas provisórias 927/2020 e 936/2020, que serviram como forma alternativa do governo brasileiro tentar frear o impacto gerado pela pandemia Covid-19 para os trabalhadores, todavia, foi percebido que elas foram tentativas espaçadas de resolver o problema. Ou seja, foram ineficazes de garantir as devidas proteções legais aos trabalhadores e as adaptações necessárias em seu sentido macro, restando evidente que não houve o cuidado e estudo que deveria ter feito antes de serem aplicadas.

Restou evidenciado, assim, que o teletrabalho pode trazer benefícios para os trabalhadores, como a flexibilidade de horários e a conciliação entre vida pessoal e profissional, mas também pode trazer desafios, como a falta de interação social e a

dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal, e tudo isso foi agravado em virtude da pandemia Covid-19.

Foi trabalhada, também, a diferença entre doença ocupacional, que consiste em uma doença adquirida em decorrência do trabalho, relacionada às condições em que o trabalho é realizado e que causem danos à saúde do trabalhador, e doença do trabalho, que é aquela adquirida em decorrência da atividade laboral, independentemente das condições em que o trabalho é realizado.

Assim sendo, a respeito das doenças ocupacionais, aprofundou-se o estudo na Síndrome de *Burnout*, que representa um conjunto de sintomas que resultam do estresse crônico decorridos do trabalho. Destarte, com a propagação da pandemia do Covid-19, a SB trouxe novos desafios para os trabalhadores, como a necessidade de adaptação a novas tecnologias, a sobrecarga de trabalho e a falta de separação entre trabalho e vida pessoal.

Fora abordado também sobre a nova classificação da síndrome de *Burnout* e os impactos jurídicos decorrente dela, visto que antes considerada como uma doença de difícil liame com o trabalho, mas que passou a ser reconhecida como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o que representou um importante conquista para os trabalhadores que sofrem com a condição.

A nova classificação jurídica da Síndrome de *Burnout* também trouxe implicações significativas para a legislação trabalhista, tendo sido discutido ainda neste capítulo a respeito da responsabilização objetiva do empregador quando estiver sido comprovada por laudo médico e certificado seu nexos de causalidade.

Isto é, que o empregador poderá ser responsabilizado pelo dano causado ao trabalhador, independentemente da existência de culpa ou dolo, visto que se entende, agora, que o empregador desenvolveu a síndrome em decorrência do seu próprio ambiente laboral. Essa nova classificação jurídica assegura a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, incentivando as empresas a adotarem medidas de prevenção e de promoção da saúde ocupacional

Discorreu-se, ainda, acerca das medidas que as empresas podem adotar para prevenir o surgimento de SB em seus funcionários, isto é, como torna-la um ambiente de trabalho saudável, que estimule a comunicação e o diálogo, evite o estresse e as cobranças demasiadas, com carga horária adequada e apoio emocional.

Por certo, ainda há muito a ser feito em relação à prevenção e ao tratamento da Síndrome de *Burnout*, conforme fora elucidado ao longo deste trabalho. Mas não

só lidar com as consequências, as empresas devem se atentar, também, a prevenir o seu surgimento em seus funcionários, fornecendo um ambiente de trabalho adequado e que promova o bem-estar dos colaboradores, além de garantir o acesso a acompanhamento psicológico e médico e o Direito à desconexão.

Restou-se evidente que durante a pandemia Covid-19, com o medo da demissão em massa e a ausência de socialização, era muito difícil buscar estas medidas e as empresas não tinham muitas informações a respeito de suas consequências e prevenções, o que resultou no aumento de sua incidência.

Tem-se como certo, portanto, que a pandemia mostrou a necessidade de repensar a relação do trabalho moderna, com a utilização das tecnologias e com a saúde mental, bem como a importância de se investir em programas de prevenção e de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, que visem a colaboração e a harmonia dentro da empresa e a integração dos seus funcionários.

De fato, com certeza, tais políticas e forma de gestão nas empresas só tendem a ser cada vez mais utilizadas nas novas gerações organizacionais, revelando a importância de uma abordagem integrada para o tema, que aprofunde os impactos das relações laborais e a saúde mental de seus funcionários.

O presente trabalho contribuiu para uma reflexão mais ampla sobre a importância de se reconhecer a Síndrome de *Burnout* como uma doença ocupacional e de se garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, especialmente em tempos de pandemia e teletrabalho. Espera-se que as conclusões e sugestões apresentadas possam ser úteis na construção de políticas públicas e práticas empresariais mais conscientes e responsáveis, bem como recaia na conscientização dos funcionários, em caráter individual, em reconhecer e estabelecer seus próprios limites.

## 7. REFERÊNCIAS

**5 doenças relacionadas ao trabalho e como evitá-las na sua empresa.** Unimed Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://www.unimedfortaleza.com.br/blog/para-sua-empresa/doencas-relacionadas-ao-trabalho-como-evitar-na-empresa>. Acessado em: 06 abr. 2023.

BARRETO, Clara. **Como evitar ter Burnout atuando na linha de frente da pandemia de covid-19?**. PEBMED. Disponível em: <https://pebmed.com.br/como-evitar-ter-o-burnout-atuando-na-linha-de-frente-da-pandemia-de-covid-19-podcast/>. Acessado em: 07 abr. 2023.

BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de Covid-19: análise da MP n. 927/2020. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1ª Ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acessado em: 06 abr. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. Brasília, DF: Presidente da República, 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)

BRASIL. **Instrução normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acessado em: 12 abr. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera BRASIL. Lei Nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2017.

BRASIL. **LEI Nº 5452, DE 01 DE MAIO DE 1943**. “Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.”. Brasília, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) . Acessado em: 13 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.514%2C%20DE%2022,trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.514%2C%20DE%2022,trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias).

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm).

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm).

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acessado em: 12 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 12 abr. 2023.

BRASIL. **Medida provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Planalto. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 abr. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: 02 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT 0010481-17.2019.5.15.0033**. Data do julgamento: 18/11/2020, 3ª Câmara.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - **ROT: 00206042620185040030**, Data de Julgamento: 01/03/2021, 8ª Turma.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR: 13161120125030037**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 12943620125090020**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/12/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 12/12/2014.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Planalto. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acessado em 02 abr. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas relações de emprego**. Jusbrasil, 2020. Disponível em: <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/824534906/breves-comentarios-a-mp-927-20-e-aos-impactos-do-covid-19-nas-relacoes-de-emprego>. Acessado em: 02 abr. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à medida provisória 936/2020. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1ª Ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020,.

Coronavírus: Brasil confirma primeiro caso da doença. **UNA SUS**. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca#:~:text=O%20Minist%C3%A9rio%20da%20Sa%C3%BAde%20confirmou,para%20it%C3%A1lia%2C%20regi%C3%A3o%20da%20Lombardia>. Acessado em: 24 mar. 2023.

Covid-19: 1 doente contagia 6, e casos podem dobrar em 3 dias, diz estudo. **UOL**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/10/covid-19-1-doente-contagia-6-e-casos-podem-duplicar->

em-3-dias-diz-estudo.htm?cmpid=copiaecola. Acessado em: 04 abr. 2023.

DÁLESSANDRO, Marcela. Artigo revela perfil do brasileiro que descumpre isolamento social durante pandemia de Covid-19. **UNB notícias**, 2020. Disponível em: <https://noticias.unb.br/117-pesquisa/4134-artigo-revela-perfil-do-brasileiro-que-descumpre-isolamento-social-durante-pandemia-de-covid-19>. Acessado em: 04 abr. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Demissão por força maior em razão da pandemia é convertida em dispensa sem justa causa. **Justiça do Trabalho, TST**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/demiss%C3%A3o-por-for%C3%A7a-maior-em-raz%C3%A3o-da-pandemia-%C3%A9-convertida-em-dispensa-sem-justa-causa>. Acessado em: 14 abr. 2023.

Entenda a Tramitação da Medida Provisória. **Congresso Nacional**. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/entenda-a-tramitacao-da-medida-provisoria>. Acessado em: 25 mar. 2023.

FERREIRA, Simone. Hospitais de campanha e a expansão da capacidade de atendimento no enfrentamento à covid-19. **Observatório de política e gestão hospitalar**. Disponível em: <https://observatoriahospitalar.fiocruz.br/conteudo-interno/hospitais-de-campanha-e-expansao-da-capacidade-de-atendimento-no-enfrentamento>. Acessado em: 04 abr. 2023.

FREUDENBERGER, Herbert. **Staff Burn-Out**. Journal of Social Issues. Vol 30, nº 01, 1974. Disponível em: <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. Acessado em: 10/04/2023.

GRANATO, Luísa. **Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora?**. EXAME, 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>. Acessado em: 10 abr. 2023.

Histórico da pandemia COVID-19. **OPAS**, Organização Pan-Americana de saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 24 mar. 2023.

JESUS, Graziela Bianca Ultramari de; MARUCO, Fábria de Oliveira Rodrigues. A síndrome de Burnout e os impactos nas relações de trabalho em tempos de pandemia covid-19. **REVJUR**. Vol 01, nº 01, Ago/ Nov, 2021. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/revdir/article/view/1533>. Acessado em: 10 abr. 2023.

JUNIOR, Waldemar Ramos. **Doença ocupacional: conceito, características e direitos do trabalhador**. Jusbrasil. Disponível em: <https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/378215786/doenca-ocupacional-conceito->

caracteristicas-e-direitos-do-trabalhador. Acessado em: 06 abr. 2023.

LACERDA, Nara. Cresce o número de brasileiros que não adotam nenhuma medida de isolamento. **Brasil de fato**. São Paulo, 25/09/2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/09/25/cresce-o-numero-de-brasileiros-que-nao-adotam-nenhuma-medida-de-isolamento>. Acesso em: 04 abr. 2023.

LOUREIRO, Helena; PEREIRA, Ana Nicole; OLIVEIRA, Ana Patrícia; PESSOA, Ana Raquel. **Burnout no trabalho**. Revista Referência. IIª Série, nº 7, p. 33-41, 2008.

MAFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/13311/direito%20%E0%20desconex%E3o%20no%20universo%20do%20trabalho.pdf?sequence=1>. Acessado em: 15 abr. 2023.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. **A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador**. Direito à desconexão e repercussões. Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 26, 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/14408>. Acesso em: 02 abr. 2023.

MCCAIN, Abby. 25 estatísticas cruciais de esgotamento no trabalho remoto [2023]: como reconhecer e evitar o estresse no local de trabalho. **ZIPPIA**. Disponível em: <https://www.zippia.com/advice/remote-work-burnout-statistics/>. Acessado em: 14 abr. 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Transtornos mentais estão cada vez mais presentes no trabalho**. Conjur, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-08/reflexoes-trabalhistas-transtornos-mentais-cada-vez-presentes-trabalho>. Acessado em: 06 abr. 2023.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

Painel do Coronavírus da OMS (COVID-19). **World Health Organization**. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 24 mar. 2023.

Países da América do Sul fecham fronteiras e ensaiam cooperação diplomática para conter pandemia. **Él País** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2020-03-17/paises-da-america-do-sul-fecham-fronteiras-e-ensaia-cooperacao-diplomatica-para-conter-pandemia.html>. Acessado em: 04 abr. 2023.

PEREIRA, Sandra. **Síndrome de Burnout e sua nova classificação como doença do trabalho – CID-11**, 2022. Disponível em: <https://advsandra.jusbrasil.com.br/artigos/1353666999/sindrome-de-burnout-e-sua-nova-classificacao-como-doenca-do-trabalho-cid-11>. Acessado em: 12 abr. 2023.

PONTES, Carla. **Síndrome de Burnout: uma doença relacionada ao trabalho**. Disponível em: <https://advocaciapontes.jusbrasil.com.br/artigos/118679303/sindrome-de-burnout-uma-doenca-relacionada-ao-trabalho>. Acessado em: 07 abr. 2023.

Por coronavírus, parte da Europa fecha fronteiras: veja situação de países. **Veja**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/foco-de-coronavirus-europa-fecha-fronteiras-veja-situacao-em-cada-pais/>. Acessado em: 04 abr. 2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Medidas provisórias n. 927/2020 e 936/2020: negociação coletiva e controle de convencionalidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**: Belo Horizonte, ed. esp., t. I, p. 147-170, jul. 2020.

Qual a diferença entre SARS-CoV-2 e Covid-19? Prevalência e incidência são a mesma coisa? E mortalidade e letalidade?. **Portal do Butantan**. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/qual-a-diferenca-entre-sars-cov-2-e-covid-19-prevalencia-e-incidencia-sao-a-mesma-coisa-e-mortalidade-e-letalidade#:~:text=Qual%20a%20diferen%C3%A7a%20entre%20SARS,incid%C3%A7%C3%A3o%20a%20mesma%20coisa%3F>. . Acessado em: 01 abr. 2023.

Redefinindo o Normal. **The Adecco Group**, 2021. Disponível em: <https://adecco.com.br/assets/blog/home/1-link-blog.pdf> . Acesso em: 14 abr. 2023.

Relatório de desenvolvimento mundial 2022, Capítulo 1. Os impactos econômicos da crise da Covid-19. **The World Bank**. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>. Acesso em: 24 mar. 2023

RODRIGUES, Mariana; NIMOMIYA, Vitor Yukio; SHIOMATSU, Gabriella Yuka; CARVALHO, Ricardo Tadeu. Você sabe o que são os hospitais de campanha? **Coronavírus saúde MG**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.mg.gov.br/blog/86-hospital-de-campanha#:~:text=Os%20hospitais%20de%20campanha%20s%C3%A3o,futebol%20e%20centros%20de%20conven%C3%A7%C3%A3o>. Acessado em: 04 abr. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; JOBIM, Marco Felix; LUPION, Ricardo; RUARO, Regina Linden, STURMER, Gilberto; CALIENDO, Paulo. **A pandemia Covid-19 e os desafios para o direito**. Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2020.

SILVA. Gabriel Kuhn da. **A síndrome de burnout em decorrência das relações de trabalho na pandemia e o direito à desconexão**. Tese (TCC em Direito) – UNIJUÍ – Universidade regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí, Rio Grande do Sul, 2021.

Síndrome de Burnout e a responsabilidade objetiva do empregador. **Farelos Jurídicos**, 2019. Disponível em: <https://farelosjuridicos.com.br/colonistas/blog/s%C3%ADndrome-de-burnout-e-responsabilidade-objetiva-do-empregador>. Acesso em: 12 abr 2023.

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: Impactos das medidas trabalhistas de urgência. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na**

**crise da COVID-19.** 1. Ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

Vacinação contra a COVID-19. **Coronavírus ES.** Disponível em:  
<https://coronavirus.es.gov.br>. Acessado em: 24 mar. 2023.

Vacinômetro Covid-19. **Infoms Saude Gov.** Disponível em:  
[https://infoms.saude.gov.br/extensions/DEMAS\\_C19\\_Vacina\\_v2/DEMAS\\_C19\\_Vacina\\_v2.html](https://infoms.saude.gov.br/extensions/DEMAS_C19_Vacina_v2/DEMAS_C19_Vacina_v2.html). Acessado em: 24 mar. 2023.

VICENTE, Nathiely Thomazini. **Síndrome de Burnout e a nova classificação como doença do trabalho.** Revista Lide, 2022. Disponível em:  
<https://revistalide.com.br/revista-lide/artigos/artigo-sindrome-de-burnout-e-a-nova-classificacao-como-doenca-do-trabalho#:~:text=Recentemente%2C%20desde%201%2F1%2F,Problemas%20Relacionados%20com%20a%20Sa%C3%BAde>). Acessado em: 08 abr. 2023.