

Síndrome de *Burnout* e teletrabalho em tempos de pandemia da COVID-19

Burnout Syndrome and Telework in Times of the COVID-19 Pandemic

BRUNA NOGUEIRA BRAGA
Discente do curso de Direito (UNIPAM)
E-mail: brunanb@unipam.edu.br

VIRGÍNIA LARA BERNARDES BRAZ
Professora orientadora (UNIPAM)
E-mail: virginiabraz@unipam.edu.br

RESUMO: O presente estudo apresenta uma análise sobre os efeitos da Síndrome do Esgotamento Profissional em trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho por ocasião da pandemia da COVID-19. Nessa perspectiva, apresentam-se os contornos da pandemia, como a legislação trabalhista e as relações sociais tiveram que se adequar para atender ao isolamento social imposto e de que forma o regime de trabalho remoto adotado influenciou na saúde dos trabalhadores. Diante disso, esse artigo teve como objetivo identificar a influência da pandemia da COVID-19 no crescimento da Síndrome de *Burnout* em colaboradores submetidos a exercer suas atividades de maneira completamente remota. O procedimento metodológico utilizado foi a pesquisa bibliográfica. Foi possível evidenciar que as pessoas que passaram a trabalhar exclusivamente por teletrabalho no contexto pandêmico foram colocadas em posição de extrema cobrança, pressão e solidão, estando mais propensas ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

PALAVRAS-CHAVE: teletrabalho; síndrome de *Burnout*; pandemia de COVID-19; direito do trabalho.

ABSTRACT: This study presents an analysis of the effects of Burnout Syndrome on workers subjected to telework during the COVID-19 pandemic. In this perspective, it outlines how labor legislation and social relations had to adapt to meet the imposed social isolation and how the adopted remote work regime influenced workers' health. Therefore, this article aimed to identify the influence of the COVID-19 pandemic on the increase of Burnout Syndrome in employees working completely remotely. The methodological procedure used was a bibliographic research. It was found that people who started working exclusively via telework during the pandemic were placed in a position of extreme demands, pressure, and loneliness, making them more prone to developing Burnout Syndrome.

KEYWORDS: telework; Burnout Syndrome; COVID-19 pandemic; labor law.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 provocou uma crise sanitária que trouxe mudanças significativas na maneira como as pessoas se relacionam e convivem umas com as outras. Foi preciso que a sociedade se adequasse às novas medidas exigidas de distanciamento social para que o avanço da doença fosse contido. Em paralelo à pandemia, grandes avanços no meio tecnológico já vinham ocorrendo e cada vez mais as pessoas estavam conectadas ao ambiente digital.

No campo do Direito do Trabalho, houve também a necessidade de modificações nas formas de exercício das atividades laborais para que se cumprissem as regras de isolamento. Logo, o Governo Federal dispôs de legislações específicas que surgiram dado o efeito da pandemia, flexibilizando direitos dos trabalhadores com o intuito de que se mantivessem ativos os contratos de trabalho, evitando, assim, a demissão em massa.

É nesse panorama que o teletrabalho, que já estava presente no ordenamento jurídico brasileiro, se apresentou como alternativa relevante de labor nas circunstâncias da pandemia. Essa modalidade de trabalho foi adotada em grande escala pelas empresas para que os trabalhadores continuassem com a prestação de serviços, porém, com a realização das atividades de maneira remota, fora das dependências do estabelecimento empresarial, se utilizando da tecnologia e meios digitais como ferramentas para a execução das atividades.

A adesão ao teletrabalho trouxe mudanças na cultura organizacional das entidades e, também, no perfil comportamental dos empregados submetidos a esse estilo de serviço. Passou a ser exigido um grande desempenho dos trabalhadores, os quais passaram a praticar jornadas de trabalho prolongadas, imersos na tecnologia, e, além disso, se viram sem o convívio social e sem a preocupação devida por parte das organizações e do Estado com a sua saúde mental e física, facilitando o desenvolvimento de doenças físicas e psicológicas derivadas da condição trabalhista, como problemas com ergonomia, visuais, mentais, entre outras situações.

Uma doença resultante dessa forma de ambiente laborativo é a Síndrome do Esgotamento Profissional ou Síndrome de *Burnout*, que, em conformidade com Brito e Silva (2021, p. 9), “trata-se de um distúrbio psíquico de vertente depressiva, associado ao intenso esgotamento físico e mental, diferenciando-se de outras patologias com sintomas similares por estar intimamente ligada à vida profissional”.

Diante desse contexto, a presente pesquisa tem como finalidade averiguar em que medida a pandemia do COVID-19 influenciou no crescimento da Síndrome de *Burnout* frente aos trabalhos realizados completamente de maneira remota.

A presente pesquisa apresenta como escopo identificar a influência da pandemia da COVID-19 no aumento da Síndrome de *Burnout* em decorrência dos trabalhos desempenhados exclusivamente no regime de teletrabalho. Para sustentar o objetivo geral, são apresentados os seguintes objetivos específicos: realizar uma introdução sobre a pandemia da COVID-19; apontar os efeitos da pandemia da COVID-19 nas relações trabalhistas; conceituar juridicamente teletrabalho; apresentar as legislações trabalhistas decorrentes da pandemia da COVID-19; descrever a síndrome

do esgotamento profissional; relacionar o trabalho remoto/teletrabalho ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Dessa forma, diante dos objetivos apresentados, o estudo se justifica pela importância social acerca das relações trabalhistas e da saúde do trabalhador, principalmente na era digital e em decorrência dos impactos sofridos na população pelo evento da pandemia da COVID-19, uma vez que foi necessário readequar os modelos de trabalho, antes tradicionais, a uma nova realidade.

Parte-se da hipótese de que a aplicação do teletrabalho, amplamente aceita e praticada no momento pandêmico, fornece meios de aumentar a possibilidade de adoecimento dos colaboradores, devido à conjuntura a que o trabalhador é submetido e se encontra nessa forma de labor, como não ter um local fixo para trabalhar, não ter relações sociais com os colegas, bem como estar totalmente envolvido com o ambiente digital e com a tecnologia.

Por final, a justificativa à análise do presente tema-problema também se apresenta por ser fundamental que as empresas observem e zelem pela saúde física e mental de seus funcionários, propiciando um ambiente de trabalho saudável, atenção esta que deve ser exercida igualmente pelo Estado, por meio de previsão no sistema normativo e de recursos capazes de atenuar e inibir os efeitos lesivos causados pela Síndrome do Esgotamento Profissional.

2 CONTORNOS DA PANDEMIA DA COVID-19 E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No final do ano de 2019, inicialmente na China, foi identificado o vírus SARS-CoV-2, que desencadeou a pandemia da COVID-19, caracterizada por uma doença de alto contágio. Fogaça e Machado (2021) esclarecem que, diante do alto índice de transmissão do novo coronavírus, surgiram problemas socioeconômicos e sanitários no cenário mundial, sendo necessárias medidas extremas e, até então, incomuns para contenção da doença por intermédio da Organização Mundial de Saúde (OMS).

Fogaça e Machado (2021) ainda reiteram que, no contexto pandêmico, foi imposto aos países que tivessem ações e determinações rápidas para controle da doença, sendo que, em 20 de março de 2020, foi decretado estado de calamidade pública no Brasil, por meio do Decreto Legislativo n. 6 e, por conseguinte, surgiram outras medidas e legislações com o intuito de garantir a segurança e os menores índices possíveis de danos com relação à saúde e à economia.

Entre as medidas para a prevenção de contágio da COVID-19, estão isolamento, quarentena e distanciamento social - ações essenciais que contribuíram para que houvesse a diminuição de transmissão do vírus. Logo, fez-se necessária uma readequação nas relações sociais, tendo em vista que essas providências de distanciamento teriam de ser efetivas, com destaque para as relações trabalhistas, em que, no contexto da pandemia, foram estimuladas a adoção e a adaptação ao teletrabalho, fazendo com que os trabalhadores se conectassem ainda mais à tecnologia, conforme Feliciano e Pasqualetto (2021).

Mattei e Heinen (2020) reafirmam que os efeitos provocados pelo COVID-19 são de longa duração, pois, além do número de pessoas afetadas ser maior do que o previsto

inicialmente pelas autoridades, destaca-se como os efeitos econômicos se estenderão pelos próximos anos. Nesse cenário, em que o país se vê com sua estrutura econômica em ameaça, fica em evidência também o modo como o mercado de trabalho não consegue oferecer respostas que sejam adequadas frente à degradação das condições de vida dos trabalhadores.

3 CONCEITO JURÍDICO DE TELETRABALHO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Para que uma relação seja caracterizada como emprego, não é preciso que as funções sejam realizadas fisicamente nas dependências da empresa, pois o vínculo de emprego surge a partir da subordinação do empregado para com o empregador (Romar, 2021). A Lei n. 13.467/2017, lei da Reforma Trabalhista, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regulamentando o trabalho feito fora do estabelecimento do empregador, em que a prestação de serviços é realizada em virtude do emprego de recursos tecnológicos e de comunicação, tendo sido essa modalidade de trabalho definida como teletrabalho.

A CLT, em seu artigo 75-B, conceitua teletrabalho como:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Basile (2019) ainda diz que o teletrabalho, também chamado de trabalho remoto ou *home office*, não se descaracteriza por comparecimentos esporádicos às dependências do empregador e tal modalidade deverá estar expressamente prevista no contrato de trabalho firmado entre organização e colaborador, especificando as atividades a serem desempenhadas. Importante salientar que mesmo que o funcionário cumpra seus afazeres fora das dependências da empresa, o empregador ainda é responsável pela saúde e segurança do trabalhador, devendo estar atento a fim de evitar doenças e acidentes profissionais.

3.1 LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS EMERGENTES DA PANDEMIA DA COVID-19

Diante da necessidade de atuação das autoridades em conter o avanço da COVID-19, por meio de medidas de isolamento e levando em consideração a possibilidade de trabalho no formato do teletrabalho presente no ordenamento jurídico brasileiro, surgiram legislações trabalhistas específicas emergentes da pandemia. O governo brasileiro disciplinou então a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, que trouxe como alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública em virtude da COVID-19 o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o banco de horas, entre outras medidas.

Antes da pandemia provocada pela COVID-19, segundo Bridi, Tropa e Vazquez (2024), apenas uma parte da classe trabalhadora exercia suas atividades de maneira remota e trabalhava ocasionalmente em casa, porém a crise sanitária afetou todos os trabalhadores. Por meio das legislações emergentes, o teletrabalho, que já vinha crescendo no período que antecede a pandemia, foi impulsionado e inaugurou um novo marco no que diz respeito ao trabalho.

Outra medida do Governo Federal provocada pela pandemia foi a edição da Medida Provisória n. 936, de 1 de abril de 2020, que posteriormente foi convertida na Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Como muitas empresas tiveram que ficar um tempo sem funcionar devido às ordens de distanciamento social, essa legislação permitia que os empregadores reduzissem proporcionalmente a jornada de trabalho e salário dos funcionários ou suspendesse temporariamente o contrato de trabalho e, se enquadrassem nos requisitos, os funcionários receberiam um benefício emergencial do governo.

Delgado e Amorim (2020) chamam atenção para o fato de que o programa de seguro social estabelecido pela Medida Provisória n. 936, que substitui o salário do funcionário de forma integral em casos de suspensão contratual e de forma parcial em casos de redução proporcional de jornada e salário, provoca uma séria redução na renda do trabalhador, podendo ser de 59% a 85% de diminuição de renda. Tal benefício pago pela União não se vincula com o salário contratual entre empresa e funcionário e seu valor é calculado com base no seguro desemprego a que o funcionário teria direito caso fosse dispensado sem justa causa.

Portanto, as legislações pandêmicas, conforme Delgado e Amorim (2020), representam um perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas garantidos pela Constituição. Questionado quanto à constitucionalidade de pontos presentes em tais Medidas Provisórias, o Supremo Tribunal Federal manteve a eficácia dos dispositivos impugnados, trazendo ainda mais insegurança jurídica à classe trabalhadora por essa intensa flexibilização de direitos.

4 AMBIENTE DE TRABALHO NA ERA DIGITAL EM TEMPOS DE COVID-19

O contexto da pandemia, que trouxe como fator fundamental o distanciamento social, em conjunto com um cenário de avançada modernização tecnológica, favoreceu a adoção do teletrabalho. Oliveira e Tourinho (2020) descrevem que a revolução tecnológica provoca consequências nos mais diversos campos da sociedade, tanto na produção quanto no modo de se exercer o trabalho, sendo os trabalhadores submetidos a exigências de produtividade máxima sem, no entanto, considerar a saúde mental deles.

As adaptações contínuas provocadas pela pandemia que culminaram no aumento do teletrabalho de forma intensa ocorrem em um ambiente caracterizado por expectativas negativas, recessão sem precedentes, declínio econômico, demissões e aumento do desemprego, razões que, segundo Araújo e Lua (2021), por si só provocam medo e ansiedade quanto ao futuro, afetando a qualidade de vida e do trabalho.

O teletrabalho foi imposto, pelas empresas e pelo Poder Público, aos trabalhadores como uma nova forma de labor, visto que não tiveram alternativa devido

ao cenário de pandemia em que o mundo se encontrava. Oliveira e Tourinho (2020) ainda esclarecem que essa modalidade trabalhista foi alternativa para que os empregos fossem mantidos, a fim de evitar demissões em grande escala, porém dentro de uma norma configurada por intensa flexibilização de direitos trabalhistas, que foi a Medida Provisória n. 927/2020.

Em função da legislação de emergência, foi colocado aos funcionários o ônus do isolamento social e um regime de exceção aos direitos trabalhistas fundamentais. Delgado e Amorim (2020, p. 4) afirmam que a Medida Provisória n. 927/2020 “facilitou a continuidade das atividades de trabalho no período da pandemia, por meio do teletrabalho em domicílio sem controle de jornada e, portanto, sem limite de tempo de disponibilidade do trabalhador, salvo acordo individual (art. 4º, § 5º)”.

É pressuposto de que existe uma relação essencial entre o trabalho humano, a saúde mental e a organização do trabalho. Para Delgado e Dias (2020), a legislação emergencial que foi publicada no campo do Direito do Trabalho tornou menos rígidos direitos fundamentais trabalhistas, não considerando que a vida digna e saudável depende também essencialmente de um trabalho digno.

5 O TRABALHADOR E O ADOECIMENTO PROFISSIONAL

Nesse ambiente hostil, o trabalhador foi colocado em posição desfavorecida com relação à sua saúde mental, pois, de acordo com Ferreira e Aguilera (2021), devido à aplicação do teletrabalho, houve perda na socialização coletiva, dupla jornada, isolamento social e adoecimento, este que ocorreu também pelo fato da intensidade digital que passou a ser vivenciada como o novo ambiente de trabalho nos tempos da COVID-19 e que continua perdurando até os dias atuais.

Conforme pesquisa divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Goés, Martins e Alves (2022) mostram os resultados de que, no ano de 2021, o Brasil possuía em média 24,1% do total de trabalhadores ocupados no regime de teletrabalho, o equivalente a 20,4 milhões de pessoas; no que diz respeito à massa salarial, os rendimentos gerados por empregados que exercem o trabalho de maneira remota representam cerca de 40% dos rendimentos totais.

Conforme Feliciano e Pasqualetto (2021), o Direito do Trabalho assegura aos trabalhadores um ambiente de trabalho equilibrado, sendo dever do empregador zelar pela saúde do funcionário no ambiente laboral e, com relação ao teletrabalho, não se pode focar apenas nos pontos positivos em detrimento dos pontos negativos. A crise sanitária provocada pela COVID-19 não somente causou prejuízo à saúde física, uma vez que aliada à adoção em massa do teletrabalho, que conectou um grande número de trabalhadores ainda mais à tecnologia, mas também trouxe prejuízos à saúde mental dos trabalhadores, em razão de jornadas de trabalho prolongadas, sentimentos de solidão pelo não convívio social, riscos ergonômicos, entre outras situações prejudiciais.

A preocupação com a saúde mental se tornou ainda mais urgente e necessária em consequência da pandemia. Segundo a Fiocruz (2020, p. 1):

Durante uma pandemia é esperado que estejamos frequentemente em estado de alerta, preocupados, confusos, estressados e com sensação de

falta de controle frente às incertezas do momento. Estima-se que entre um terço e metade da população exposta a uma epidemia pode vir a sofrer alguma manifestação psicopatológica, caso não seja feita nenhuma intervenção de cuidado específico para as reações e sintomas manifestados. Os fatores que influenciam o impacto psicossocial estão relacionados a magnitude da epidemia e o grau de vulnerabilidade em que a pessoa se encontra no momento.

As empresas e os gestores devem se preocupar com a integridade dos trabalhadores, nos âmbitos físico e mental, e reações comportamentais de adoecimento profissional podem ser observadas, como Losekann e Mourão (2020, p. 4) retratam:

Perda de apetite e sono, conflitos interpessoais ocasionados pela alteração de humor, agitação ou letargia, aumento da ansiedade que pode levar a crise de pânico, dentre outros. Alguns transtornos psíquicos também podem ser observados, como depressão, crises de ansiedade e crises de pânico. Um grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é a percepção a distância da saúde mental dos trabalhadores. O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto.

Por consequência, considerando os perigos para a saúde e para as condições de vida e trabalho, o trabalho remoto ensejou novos desafios para os trabalhadores e gestores, destacando o ponto de como propiciar condições ambientais e econômicas que sejam adequadas para o ambiente de trabalho e também, conforme Bridi, Tropicia e Vazquez (2024), de garantir direitos essenciais conquistados ao longo do tempo pela comunidade trabalhadora, como o limite de jornada de trabalho, tendo uma fixação do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho.

5.1 A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

O trabalho é considerado na sociedade como mediador de integração social, sendo garantia de subsistência e fator de posição social, logo ocupa lugar de destaque na vida das pessoas. Os níveis de atenção empregados pelos trabalhadores no desempenho das tarefas, a concentração e a entrega ligados à cobrança e à pressão por parte dos empregadores podem gerar tensão e esgotamento até chegar à Síndrome de *Burnout*, conforme mencionado pelo Ministério da Saúde do Brasil (2001).

O termo "*burnout*" é de origem inglesa e significa que algo deixou de funcionar por uma exaustão de energia. Pêgo e Pêgo (2016) dizem que o termo retrata uma síndrome caracterizada por um conjunto de sintomas que têm sinais de exaustão emocional, que constituem em uma resposta a um trabalho prolongado, com alta carga tensional e ao estresse laboral, se desenvolvendo na interação entre características do ambiente de trabalho e características pessoais.

A Síndrome do Esgotamento Profissional, também chamada de Síndrome de *Burnout*, está relacionada na Portaria n. 1.339, de 18 de novembro de 1999, como uma

doença relacionada ao trabalho. É definida por Santos e Baracat (2021) como um transtorno proveniente da exaustão física e/ou mental no trabalho em que são apresentados como principais sintomas dores no corpo e de cabeça, distúrbios de sono, déficit de atenção, alterações de memória, depressão, ansiedade, entre outros.

5.2 RELAÇÃO ENTRE A PANDEMIA E A SÍNDROME DE *BURNOUT* NA ERA DIGITAL

A pandemia transformou as relações de trabalho, e o teletrabalho que, até então era praticado gradativamente, foi subitamente implantado nas organizações por força da COVID-19, vindo acompanhado de grandes dificuldades e desafios. Para Araújo, Oliveira, Rocha e Bernardino (2021), a pandemia, por si só, provoca elevados níveis de estresse e insegurança e, em conjunto com a situação de trabalho admitida, profissionais foram afetados em seu bem-estar físico e psicológico, sendo determinante para o aumento da Síndrome de *Burnout*.

O isolamento social, consequência da pandemia, fez com que o trabalhador misturasse o seu tempo à disposição do empregador com o seu tempo livre de ficar em casa. Devido ao medo de perder o emprego e a fonte de renda para sustento, o trabalhador foi pressionado a trabalhar e produzir mais, tendo como resultado o acometimento pela Síndrome de *Burnout*, que, conforme Jesus e Maruco (2021), reflete nas atividades desenvolvidas pelo profissional e no seu relacionamento familiar e tende a provocar até conflitos interpessoais.

Rodrigues, Oliveira e Araújo (2022) afirmam que a exigência e a competitividade cada vez maior do mercado de trabalho provoca exaustão física, mental e emocional dos trabalhadores, ainda mais quando combinados com o fator pandemia, em que foi praticado em larga escala o trabalho remoto, conduzindo assim ao desenvolvimento e agravamento da Síndrome do Esgotamento Profissional.

Para Bridi, Tropic e Vazquez (2024), existe uma relação causal recorrente entre teletrabalho e saúde, de que o trabalhador em *home office* tende a trabalhar por um período mais longo do que se estivesse nas instalações da empresa, de forma que a não desconexão seja considerada um dos principais riscos dessa modalidade de trabalho, o que agrava mais ainda quando relacionado ao fator pandemia, trazendo sofrimento causado pelo isolamento social, dificuldade de adaptação à nova rotina de trabalho e conciliação com a convivência familiar, além de supervisores agindo como se os trabalhadores estivessem à disposição para as atividades laborais a qualquer momento.

Nessa perspectiva, houve um desgaste físico e psicológico sem precedentes devido ao acúmulo de atividades motivadas pelo teletrabalho. Bridi, Tropic e Vazquez (2024) destacam que muitos trabalhadores, sem nenhum preparo e treinamento prévio, foram submetidos ao teletrabalho tendo de se deparar e enfrentar sentimentos de insegurança, angústia e ansiedade, levando ao isolamento profissional, afetando amizades e interações sociais, e à individualização.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo discutiu um tema de profunda importância para a garantia dos direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito ao seu bem-estar e saúde. O estudo mostrou como aqueles que foram colocados para trabalhar de maneira totalmente remota tiveram a sua saúde afetada, ainda mais em razão do momento de pandemia pelo qual o mundo estava passando.

Além disso, o presente estudo buscou evidenciar se o aumento da Síndrome de *Burnout* no momento de pandemia tem estreita relação com as condições de teletrabalho ao qual os colaboradores foram submetidos. Deste modo, é possível afirmar que os objetivos da pesquisa foram plenamente alcançados, visto que o estudo ratificou de forma técnica os pontos relativos ao contorno temático proposto.

A ocorrência de uma pandemia provoca insegurança, estresse e, pelo fato do distanciamento social, solidão nas pessoas que a vivenciam. Não se pode ignorar também os fatores de risco provocados pela admissão de empregados no teletrabalho, colocando-os exclusivamente no meio digital e sem relações sociais com outras pessoas, ainda mais se aliados com a pressão dos empregadores, com jornadas excessivas, ausência de remuneração pelas horas extras realizadas sem controle, em ambiente que não é propício para o trabalho, além dos distúrbios de sono e alimentares, com ansiedade, depressão, sintomas estes relacionados à Síndrome do Esgotamento Profissional.

Tendo em vista a adoção abrupta do teletrabalho no período da pandemia da COVID-19, esta pesquisa obteve como resultados, por meio da abordagem teórica-bibliográfica, que o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* tem maior influência e verificação nos trabalhadores submetidos exclusivamente ao regime remoto no contexto da pandemia provocada pelo COVID-19. Considera-se também o fato de que, na relação trabalhista, o empregado é considerado a parte hipossuficiente; nessa circunstância, foi colocado em posição de cobrança, pressão e solidão, estando sujeito ao desenvolvimento de doenças ligadas ao trabalho.

Um dos principais fatores que deve estar na preocupação dos gestores e das organizações é de garantir a saúde mental e segurança psicológica de seus colaboradores, fazendo com que se sintam bem no local de trabalho, com um clima organizacional que possibilite o seu desenvolvimento e não seja fator prejudicial à sua saúde. Leal (2022) menciona que o quadro pandêmico aumentou em larga escala acontecimentos em que o funcionário teve que lidar com cenários estressantes e de sobrecarga laboral e emocional, levando em consideração também o fator do trabalho virtual e isolado.

Conforme Leal (2022), as circunstâncias da pandemia trouxeram a necessidade de uma abrupta adaptação nas relações, incluindo as do ambiente laboral. Como decorrência desse cenário, têm-se um temor de não saber como se proteger do vírus, incertezas de retorno ao trabalho presencial, rotina estressante e exaustiva com alta demanda a ser executada em tempo mínimo, reuniões de trabalho visto que não se tinha contato pessoal, cobranças a qualquer hora pelos meios virtuais, privação de convívio social, entre outros inúmeros pontos. Tudo isso provocou ainda mais a Síndrome do Esgotamento Profissional nos trabalhadores.

Em suma, constatou-se que o contexto pandêmico provocado pela COVID-19, associado à colocação dos trabalhadores no regime de teletrabalho em razão do distanciamento social, tem estrita relação com desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* no ambiente laboral. A pesquisa possibilitou elencar fatores dessa relação como a alta demanda de trabalho sem controle de jornada, distúrbios no sono, medo do desconhecido que a pandemia poderia trazer, insegurança do retorno às atividades regulares, cobranças excessivas por meios virtuais, desconexão física, entre outros.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Dara Nascimento; OLIVEIRA, Larissa Carvalho de; ROCHA, Fátima Niemeyer da; BERNARDINO, Adriana Vasconcelos da Silva. Aumento da Incidência de Síndrome de Burnout nas atividades laborais durante a pandemia de COVID-19. **Mosaico - Revista Multidisciplinar de Humanidades**, Vassouras, v. 12, n. 2, p. 85-90, mai./ago. 2021.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, p. e27, 2021.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem n.º 93, de 18 de março de 2020. Senado Federal, 20 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, 22 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n. 1339, de 18 novembro de 1999**. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html.

BRIDI, Maria Aparecida; TROPIA, Patricia Vieira; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. edcinq3, 2024.

BRITO, Cristiane Modesto de; SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Teletrabalho: uma releitura do conceito de organização do trabalho na sociedade do desempenho, no contexto da pandemia. **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 12, n. 2, p. 102-120, dez. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-38, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito do trabalho em tempos de pandemia na era digital: desafios para a saúde mental dos trabalhadores. **Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 133-158, maio 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. A saúde mental dos trabalhadores no mundo contemporâneo: primeiras aproximações. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. vol. 220. ano 47. p. 165-188. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021.

FIOCRUZ. **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia Covid-19**: recomendações para gestores. Brasília: Fiocruz, Ministério da Saúde, 2020.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; MACHADO, Matheus Vinicius. O teletrabalho como regime laboral impositivo durante a pandemia de Covid-19: primeiras impressões sobre o caso brasileiro. **Revista dos Tribunais**, vol. 1025. ano 110. p. 227-243. São Paulo: Ed. RT, março 2021.

GOÉS, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinicius de Oliveira. **O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado**: uma visão espacial. Carta de Conjuntura n. 55, IPEA, 2022.

JESUS, Graziela Bianca Ultramari de; MARUCO, Fábila de Oliveira Rodrigues. A Síndrome de Burnout e os impactos nas relações de trabalho em tempos de pandemia de Covid-19. **RevJur**, v. 1, n. 1, p. 22-34, ago./nov. 2021.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. Burnout no contexto do teletrabalho na pandemia: um caso concreto. **Migalhas de Responsabilidade Civil**, fev. 2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 40, n. 4, p. 647-668, out. 2020.

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

PÊGO, Francinara Pereira Lopes; PÊGO, Delcir Rodrigues. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira Medicina Trabalho**, p. 171-176, maio/ago. 2016.

RODRIGUES, Ana Caroline Silva; OLIVEIRA, Narcisio Rios; ARAUJO, Catherine Oliveira de. O Impacto Do Home Office À Saúde Mental Do Funcionário No Cenário Da Pandemia Covid-19. **Revista Fronteiras em Psicologia**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 39-49, 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Coord. Pedro Lenza.

SANTOS, Bárbara Louise Rosa; BARACAT, Eduardo Milléo. Síndrome de Burnout nos trabalhadores em regime de home office e o direito à desconexão. **Revista Percursos**, [S. l.], v. 2, n. 40, p. 12-15, 2021.