



OS DESDOBRAMENTOS DO *HOME OFFICE* DURANTE A PANDEMIA: O NOVO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

GISELLE LEITE FRANKLIN VON RANDOW¹, LUIZA CARLA MARTINS DA ROCHA TULER², RAYANI TAMILA DE SOUZA AMORIM OLIVEIRA³

¹ Mestre e Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Coordenadora do curso de Direito e professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário UNIFACIG. Advogada no escritório Von Randow Advogados.

² Graduanda em Direito, Centro Universitário UNIFACIG

³ Graduanda em Direito, Centro Universitário UNIFACIG

RESUMO

O presente trabalho visa abordar os desdobramentos das relações de trabalho no contexto que a pandemia do Covid-19 proporcionou a sociedade, discutindo sobre os efeitos que o *home office* tem causado nas pessoas, já que esta modalidade de trabalho é uma das mais eficientes quanto a tentativa de conter o contágio pelo vírus, bem como uma forma de possibilitar que muitos continuem a exercerem suas atividades, haja vista as grandes dificuldades dos empregadores e empregados de se adaptarem à nova realidade, tanto em aspectos econômicos, sociais quanto os referentes a saúde mental. Para tanto, foi desenvolvido mediante pesquisa bibliográfica, com revisão da legislação e da doutrina aplicável ao caso. Conclui-se que no ambiente do *home office*, embora seja o ideal diante a atualidade, este pode ocasionar diversos transtornos à saúde mental, principalmente quando ocorre o descaso à saúde por parte do empregador, prejudicando assim, ambas as partes. Nessa perspectiva, em que todos estão em fase de adaptação, a procura da melhor forma de distribuição de tarefas, contudo, deve-se atentar ao exercício de uma rotina e um bom relacionamento entre todos os envolvidos, visto que o teletrabalho, *home office*, continuará mesmo após pandemia, pois este ocupa um espaço de relevância no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pandemia; *Home Office*; Sociedade; Mercado de Trabalho

1 INTRODUÇÃO

Após mais de um ano que a pandemia da Covid-19 começou a surtir grandes efeitos no Brasil, pode-se apontar algumas inovações nas quais a sociedade foi obrigada a se adaptar, tendo efeitos positivos e negativos. Como toda nova realidade, as dificuldades de adequação são perceptíveis, haja vista a resistência que o ser humano possui em relação às mudanças de rotinas repentinamente, como ocorreu com o surgimento da Covid-19.



O início da pandemia na China não provocava nos brasileiros uma imagem tão avassaladora como se seguiu, os desdobramentos aos quais a sociedade se viu obrigada a

integrar proporcionou diversas experiências, colocando muitos lares à prova do convívio familiar, de dificuldades financeiras, esgotamento mental e, sobretudo, capacidade para superar.

Neste contexto, o mercado de trabalho está sendo uma área que suplica por adaptação para se estabilizar na pandemia, pois mesmo com o começo da aplicação das vacinas, a única forma de se evitar a contaminação em massa é através do isolamento social, o que gera um grande transtorno para as relações de trabalho e emprego, tendo as empresas que evitar aglomeração, o poder público sendo obrigado a fechar os comércios, a população economizando no consumo, colapsos no sistema de saúde, altos índices de casos e mortes, ou seja, sérios fatores que vêm sendo acumulados na realidade no Brasil e que afetam diretamente a área trabalhista.

Diante da nova realidade, uma das formas para adaptação do mercado de trabalho, de modo a proporcionar que as atividades pudessem continuar, foi à adoção do *home office*, um regime de trabalho através do qual os empregados trabalham em casa, realizando a jornada de trabalho em um local diverso da sede ou pólo da empresa, evitando assim, que tenha aglomeração de funcionários trabalhando juntos. No entanto, o trabalho em *home office* não é de todo positivo, pois no que colabora para evitar a contaminação pela Covid-19, contribui para que surjam problemas para os trabalhadores, como, sobrecarga de tarefas bem como danos físicos e mentais à saúde destes.

Ademais, cabe destacar que o *home office* implica em várias mudanças para o empregado, pois além de ter que se adaptar com uso das tecnologias, de comunicação, teve também que se adequar ao contexto do trabalho em casa, da dificuldade de lidar com a família, afazeres domésticos, lazer e a frequência do exercício das atividades trabalhistas, haja vista que para uma boa parte da população, a nova realidade se resume em realizar todas as tarefas do cotidiano em casa.

A metodologia adotada em sede de pesquisa científica abarcou a revisão bibliográfica, com análise e releituras da legislação e da doutrina relacionadas ao tema, tendo por objetivo analisar o *home office* e suas consequências na vida do trabalhador durante a pandemia da Covid-19.



2 O HOME OFFICE E SUA APLICAÇÃO NA PANDEMIA

O desenvolvimento da tecnologia é considerado como um importante passo para a evolução da sociedade, sua forma de comunicar, de transmitir informações, de pesquisa e a maneira como o trabalho é exercido, vez que a tecnologia, através das TICs (tecnologias de informação e comunicação), interfere diretamente neste, ditando a forma moderna, rápida e acelerada de produção, de modo que as empresas são coagidas a sempre modificar a maneira como exercem suas atividades, haja vista a concorrência para permanecer no mercado de trabalho, conforme leciona Daniela Alves (2008).

Neste contexto que a tecnologia proporciona, foi possível acabar com limites geográficos do exercício do trabalho, ou seja, com o uso das TICs, o trabalhador pode exercer suas atividades em qualquer ambiente, não se restringindo mais às dependências da empresa (ROSENFELD; ALVES, 2011, *online*).

Assim, surgem as modalidades de teletrabalho, sendo estas caracterizadas por novas formas de trabalho exercidas através do uso da tecnologia, que possibilita a atividade laboral em lugares diferentes do costumeiramente ocupado pelos trabalhadores. Desse modo, Rocha e Amador (2018) esclarecem sobre o teletrabalho:

Nos EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto na Europa sobressai o uso do *telework*. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência das atividades laborais serem realizadas com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Também se encontra com frequência o termo *home office* – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode-se caracterizar o teletrabalho como, “a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (OIT, 1996, *online*).



Diante disso, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) tratou especificamente do Teletrabalho no Título II:

Art. 75-B: 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.

Parágrafo único: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017, *online*).

Conforme ensinamento supracitado, o *home office* é uma modalidade de teletrabalho, sendo uma espécie deste, na qual os trabalhadores exercem suas atividades em casa, sendo esta uma das formas adotadas no cenário pandêmico atual, haja vista as diversas Medidas Provisórias editadas no período da pandemia da Covid-19, e posteriormente a lei 14.020/20 (BRASIL, 2020, *online*), as quais disciplinam o regime de *home office*, de modo a orientar os empregadores e empregados como proceder neste novo período, visando à permanência das atividades e a não contaminação pela Covid-19.

Em relação à responsabilidade dos equipamentos que possibilitam o exercício do trabalho em *home office*, há de se destacar que não prevalece o negociado sobre o legislado, um dos pilares da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), pois a obrigação de oferecer estes equipamentos para o empregado é do empregador, independente de cláusula escrita, sendo vedado transferir a este os custos inerentes com tais equipamentos, pois o risco da atividade econômica é do empregador, incluindo neste íterim as despesas de infraestrutura, tendo o empregado o direito a reembolso com tais gastos, como se verifica no dispositivo a seguir:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 2017, *online*).

Sobre o tema, lecionam Jorge Neto e Cavalcante (2018) que a exigência de cláusula escrita não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado.



A princípio, o trabalho em regime de *home office* apresenta para muitos uma oportunidade vantajosa, de modo a proporcionar uma rotina mais suave ao trabalhador, principalmente os que residem em grandes centros urbanos, onde possuem congestionamentos no trânsito, muito tempo gasto em transporte público, distância entre

o local de trabalho e a residência, entre outros fatores que estimulam o pensamento do trabalhador a ver como melhora o trabalho em sua residência. Conforme as lições de Mello (1999), realizar as atividades de trabalho em domicílio ou local intermediário, possibilita maior competitividade consigo mesmo e flexibilidade nas rotinas e horários, sendo estes pontos favoráveis à adoção desse regime por empresas de diferentes segmentos.

De acordo com Rafalski e Andrade (2015), o *home office* sofria rejeição por parte das empresas, mesmo sendo uma atividade que apresentava ser benéfica, muitos tinham dificuldades de adaptação, haja vista a falta de apoio, de reconhecimento e de incentivo à adaptação e a distorção conceitual do *home office* como atividade desqualificada e temporária, associada ao medo das consequências do baixo contato pessoal, direto e diário, fizeram com que a consolidação desta modalidade laboral no país não fosse impulsionada nos últimos anos. Entretanto, tal concepção mudou drasticamente com a pandemia, pois de acordo com o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), estima-se que cerca de 7 milhões de pessoas estejam trabalhando remotamente no Brasil, representando 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados (IPEA, 2021, *online*).

O teletrabalho, *home office*, já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra (LOSEKANN e MOURÃO, 2020, p.72).

Diante do exposto, com o surgimento da Covid-19, todos os seguimentos da sociedade foram obrigados a se adaptar, pois o vírus tem alto poder de contaminação, pode deixar sequelas e levar a óbito, e, numa tentativa de estabilizar a sociedade na manutenção dos empregos e das atividades, foi à adoção do trabalho em casa. “De acordo com a pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), o trabalho em casa foi adotado por 46% das empresas no Brasil durante a pandemia” (AGÊNCIA



BRASIL, 2020). Nesse sentido, nota-se que este regime de trabalho possui aspectos promissores a permanecerem na sociedade:

O trabalho em home office e o teletrabalho, em geral, têm se disseminado como meios de trabalho eficientes e viáveis. São considerados modelos adaptados aos avanços tecnológicos e equivalentes quanto aos ganhos e às perdas de empregados e empregadores; um modo de trabalho a ser amplamente realizado “no futuro” (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p.433) .

Outrossim, consoante Paula (2021), com o prolongamento da situação pandêmica, problemáticas referentes ao *home office* começaram a surgir, sendo tais relacionadas a diversos aspectos, desde questões relativas à relação de trabalho, a fatores como os prejuízos a saúde do empregado, dando ensejo ao desenvolvimento de problemas mentais, como a síndrome do esgotamento mental, denominada Síndrome de Burnout.

3 AS CONSEQUÊNCIAS DO HOME OFFICE PARA O EMPREGADOR E EMPREGADO

Diante do cenário marcado por novas realidades, Jorge Neto e Cavalcante (2018) apontam que as empresas começaram a estabelecer normas e políticas internas para assegurar o regime de trabalho remoto, aumentando investimentos para facilitação de acesso a equipamentos e ferramentas para comunicação, bem como a revisão da segurança da informação para aderir à rotina de *home office*, haja vista que com as atividades sendo realizadas em local diverso do estabelecimento da empresa, torna-se impossível ao empregador resguardar o acesso às informações que estejam em outros locais fora da empresa, podendo apresentar um acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador e de clientes.

Ainda de acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2018), pode-se apontar que para o empregador, o exercício do trabalho remoto apresenta alguns benefícios, tais como a economia de espaço nas fábricas e escritórios, de energia elétrica, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção, sendo uma forma de redução de custos e aumento da produtividade, vez que nesta modalidade, *home office*, não é possível o real controle da jornada de trabalho, sendo esta, por vezes, controlada por meio do cumprimento de metas.

Nesta esteira, Pratt (1984) afirma que o *home office*, por vezes, é compreendido como forma de redução de custos organizacionais, de modo que as vantagens auferidas



com tais reduções de gastos devem ser utilizadas como recurso para facilitar a adaptação do trabalhador ao *home office*, proporcionando menor influência no ambiente e na família e, ao mesmo tempo, promovendo condições adequadas ao exercício da profissão.

Para Barbosa (2006), o teletrabalho possui como desvantagens, em relação ao teletrabalhador, o fato do isolamento e a marginalização a que ele fica submetido, especialmente o que exerce a sua atividade no domicílio, conduz com certa frequência a

um desentrosamento social e psicológico que empobrece a experiência profissional, enfraquece as oportunidades de fazer carreira na empresa, menos direitos trabalhistas e sociais, haja vista que sua visibilidade é diminuta e o trabalho pode ser facilmente ocultável dos órgãos fiscalizadores e dos sindicatos, mistura-se o trabalho com a vida pessoal e o convívio familiar.

Nesse sentido, Rasmussen e Corbett (2008) apontam que devido à má adaptação ao novo ambiente de trabalho, como a falta de planejamento das atividades e a sensação de isolamento e o distanciamento da empresa, podem vir a ocasionar problemas expressivos para o indivíduo, o que contribui para diminuir a segurança profissional dos trabalhadores.

Todavia, os trabalhadores começaram a enfrentar diversos desafios, como a adaptação com as novas tecnologias e conciliação de sua vida profissional com a vida pessoal, tendo as famílias que readequarem suas rotinas, em um mesmo ambiente familiar e profissional. O que por um ponto é benéfico em relação à economia de tempo, em outro apresenta consequências relativamente negativas, como relações de trabalho precárias, falta de fiscalização, inobservância da jornada de trabalho bem como de direitos do empregado, inclusive, danos à saúde mental deste. Soeiro (2020) aponta que:

As incertezas, o medo da infecção, a insegurança no trabalho e o receio de ser o veículo da infecção para os seus próprios familiares e contatos pessoais, além dos efeitos do isolamento social, são responsáveis por altos níveis de estresse e pressão psicológica que podem resultar em transtornos mentais ou exacerbá-los, quando preexistentes (SOEIRO, 2020, online)

Com a imposição do isolamento social, a saúde mental vem a ser a mais vulnerável. O estresse causado na tentativa de conciliar família, lazer e o trabalho no mesmo ambiente podem ser bem conturbadores. Com isso, pode ser desencadeado



diversos

gatilhos,

podendo estes causar depressão, ansiedade entre outros. Consoante Gondim e Borges (2020),

Em tempos de pandemia e de afastamento social presencial, ao contrário, muitos trabalhadores se viram da noite para o dia em sistema de trabalho de home-office, sem que de fato estivessem preparados para isto. Tampouco as suas atividades e tarefas de trabalho haviam sido desenhadas para serem executadas à distância. (GONDIM; BORGES, 2020, p.2).

Neste contexto, muitos trabalhadores tiveram dificuldades para adaptar-se à nova condição, vivenciando ao mesmo tempo, diversos sentimentos. Ocorre que um dos maiores desafios no ambiente de trabalho em *home office* se encontra na falta de separação de um espaço neutro para a execução da função, Gondim e Borges (2020) ainda apontam que “cada vez mais, as pessoas moram em espaços pequenos e a distribuição dos espaços e cômodos nem sempre facilita separar trabalho e lar, principalmente quando há outros membros da família, incluindo crianças e idosos”, exigindo assim, um controle maior das emoções para obter um bom convívio no lar.

Com o excesso de estresse nesse período de readequação, surge outro fator preocupante, sendo este o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, devido à sobrecarga da correlação das atividades trabalhistas com as domésticas. Delgado explana que a, “Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional trata-se de doença ocupacional, caracterizada pelo estado depressivo do indivíduo decorrente do acentuado e contínuo estresse vivenciado no ambiente de trabalho” (DELGADO, 2017, p.744).

De acordo com um dos estudos efetuados pelo Ministério da Saúde do Brasil (2001), concluiu que a síndrome de Burnout pode ser reconhecida como:

A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil (BRASIL, 2001, on-line).



A

Síndrome de

Burnout é uma condição relacionada ao trabalho, uma vez que esta está interligada com a exposição do profissional a um estresse crônico presente no ambiente laboral, que possibilita o desenvolvimento de um extremo esgotamento funcional e psicológico (LATORRACA et. al, 2019). Neste diapasão, Gaspar e Guedes (2016), fomentam que tal situação, culmina na redução da capacidade ocupacional e leva o trabalhador a desempenhar suas atividades em profundo estado depressivo, sem prazer, satisfação ou motivação.

Lima (2018) aponta que mesmo diante das divergências que existem quanto à caracterização da síndrome, fica evidente o protagonismo dessa síndrome no mundo laboral, já que é crescente o percentual de profissionais com indicativos da síndrome de burnout e seus impactos negativos tanto no desempenho, quanto na vida pessoal. Ainda sob a luz do pensamento de Lima, cabe ressaltar que, apesar dessa síndrome ser alarmante para qualquer trabalhador, ela acomete preferencialmente profissionais que trabalham diretamente com humanos, cujo serviço diário seja necessita lidar com os problemas das pessoas, cuidarem, tratar e/ou acompanhar (LIMA et al, 2018).

A síndrome decorre da exaustão das atividades praticadas, ou seja, atividades que extrapolam o limite do corpo e da mente, levando o indivíduo ao colapso. Trata-se da derivação de um local de trabalho mal supervisionado, onde traz à tona a relevância de se trabalhar com a prevenção, como salienta Pereira (2014):

Conhecer a síndrome e pôr em prática estratégias de prevenção e intervenção faz-se imprescindível, sobretudo no mundo atual, onde as exigências por produtividade, qualidade, lucratividade, associadas à recessão, vem gerando maior competitividade e consequentemente, problemas psicológicos. Sabe-se que inúmeras baixas trabalhistas, bem como os altos índices de absenteísmo e rotatividade nas empresas, dão se principalmente por causa do estresse e Burnout (PEREIRA, 2014, p. 16).

Conforme Branco (2020) cita:

A Síndrome de Burnout se traduz como um problema de saúde pública, tendo em vista as consequências para a vida dos trabalhadores, como ansiedade, insônia, baixa auto-estima, alteração dos níveis pressóricos, entre outros agravos, que podem culminar em problemas no âmbito profissional e também pessoal (BRANCO et al, 2020, on-line).



Nassif (2006) aponta que o Burnout “é uma síndrome em que há uma progressiva perda de idealismo, de energia, de objetivos; uma perda de motivação e de expectativas para ser eficiente no fazer o bem; um estado de cansaço ou frustração (...)” (NASSIF, 2006, p.729). Neste contexto, Bueno (2017) apresenta quatro formas de apresentação da síndrome:

Física: Quando o trabalhador apresenta fadiga constante, distúrbio do sono, dores musculares e falta de apetite; Psíquica: Quando observada falta de atenção, alterações de memória, ansiedade e frustração; Comportamental: Identificada quando o indivíduo apresenta-se negligente no trabalho, com irritabilidade ocasional ou instantânea, concentração alterada, aumento de

conflitos com os colegas, cumprimento irregular do horário de trabalho; e Defensiva: baixo rendimento no trabalho (BUENO, 2017, p.2).

Quanto aos sintomas mais comuns da síndrome, destacam-se, fisicamente, fadigas, dores osteomusculares, distúrbios do sono, cefaléia, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, e até mesmo disfunções sexuais e alterações do ciclo menstrual (PÊGO e PÊGO*, 2016; PERNICIOTTI et al, 2020). Ainda no contexto de Pêgo e Pêgo (2016), Perniciotti (2020) e Ramos (2019),

No âmbito psíquico, devido à exaustão emocional e à autodesvalorização decorrentes dessa síndrome, os trabalhadores costumam apresentar sintomas como labilidade emocional, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimentos de alienação, características depressivas e paranóia (PÊGO e PÊGO, 2016, on-line).

Em destaque, em maio de 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) incluiu a Síndrome de Burnout na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), considerando-a uma condição exclusivamente ligada ao contexto trabalhista, que está relacionado ao estresse crônico a que o profissional é submetido em seu ambiente de trabalho (OPAS, 2019).

De acordo com a Internacional Stress Management Association (ISMA-BR), o Brasil é o segundo país com o maior número de pessoas afetadas pela Síndrome de Burnout, caracterizada pelo alto nível de estresse, no mundo (FOLHA VITÓRIA, 2020, on-line).

Neste panorama, a consciência com a saúde mental é imprescindível para o empregado, visto que a presença de profissionais com Síndrome de Burnout atuantes no mercado de trabalho gera prejuízos não só para sua saúde física e mental, mas também



para as empresas na qual estão inseridos, pois a figura desse profissional demandaria gastos dispendiosos de seus contratantes.

4 CONCLUSÃO

No contexto atual, a mudança de cenário no ambiente de trabalho pode tornar os laços familiares mais estreitos, dificultando a separação do ambiente familiar com o profissional, tornando, portanto, seu cotidiano cada vez mais exaustivo. O panorama atual ainda é pouco promissor, a pandemia da Covid-19 continua assolando o país, e não se tem previsão de quando se retorna à normalidade e se de fato será como antes, pois o que

espera com essa realidade é um novo normal, uma nova forma da sociedade se relacionar, e isso incluem, por vezes, o regime de trabalho, haja vista a tendência de o *home office* prevalecer em muitos setores. Com isso, é notório que deve haver uma atenção maior em relação aos cuidados com a saúde mental, pois essa é a mais afetada na contextualidade que está se vivenciando, especialmente a forma de se adaptar com a vida pessoal e o trabalho, tendo atenção redobrada com o limite de cada área na convivência, evitando o esgotamento mental e possíveis consequências inerentes a ele.

A Síndrome de Burnout é prejudicial à saúde dos trabalhadores, podendo acometer diversas áreas profissionais e trabalhistas, as consequências decorrentes do acometimento por essa síndrome prejudicam o ser em todos os âmbitos de sua vida, tanto profissionais, quanto pessoais, emocionais e psicológicos, tornado assim, notório a necessidade de aplicação de medidas preventivas dessa morbidade nos locais de trabalho, como uma maior divisão das tarefas, estabelecimentos de rotinas com prazos a serem cumpridos de forma que não ocorra pressão nem sobrecarga aos trabalhadores. Para que assim, haja diminuição de alguns dos fatores causais da síndrome, como a exaustão e a sobrecarga trabalhista, fato que diminui os riscos do acometimento da Síndrome de Burnout, além de melhorar a qualidade de vida dos empregados, medidas essas que não geram gastos extras ao empregador.

Todavia, é fundamental praticar a adaptação do *home office* com objetivo de obter qualidade e desempenho, tanto para o empregador como o empregado, visando uma relação de trabalho justa e equilibrada, evitando sobrepesar o empregado, pois este é a



parte

hipossuficiente da relação, que já passa por sérias dificuldades com este novo tempo, principalmente na adaptação dentro de casa, como o espaço físico para trabalhar bem como à interatividade com os membros da família.

Portanto, todo estresse ocasionado durante a pandemia, não pode e nem deve ser somado às outras diversas preocupações relacionadas a uma má gestão das atividades e relacionamentos advindos do empregador. Faz-se necessária a conscientização sobre exercer uma boa rotina de trabalho, para que seja preservada a saúde física e principalmente a mental, buscando ao máximo estabelecer um método para adaptação nestes novos tempos.

5 REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante>. Acesso em 28 abr 2021.

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho.** Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade.** ISSN Eletrônico 2177-1758. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16046868.pdf>. Acesso em 14 dez 2020.

BRANCO, F.M.F.C. et al. Síndrome de burnout entre trabalhadores de uma universidade na fronteira franco brasileira. **Rev Fun Care Online**, v.12, p. 393-399, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v12.8319>.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Diário Oficial da União, Brasília, 07 jul. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 27 abr 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde.** Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114; Brasília/DF 2001. Disponível em: <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/doencas-relacionadas-trabalho-manual-procedimentos-os-servicos-saude>. Acesso em: 01 mar de 2021.

BRASIL. Reforma Trabalhista. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 27 abr 2021.



BUENO,

Rhaiane

Aparecida Fronczak. **Síndrome de Burnout: Seus Sintomas e Consequências no Âmbito Profissional e Pessoal**. Ponta Grossa: Editora, 2017

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. **Editora LTR**, 16. ed, ano 2017.

FOLHA VITÓRIA, Jornal. **Brasil é o segundo país com o maior número de pessoas afetadas pela Síndrome de Burnout**. Disponível em:

<https://www.folhavitoria.com.br/saude/noticia/08/2020/brasil-e-o-2-pais-com-o-maior-numero-de-pessoas-com-sindrome-de-burnout>. Acesso em 26 mai 2021.

GUEDES, D; GASPAR, E. “Burnout” em uma amostra de profissionais de Educação Física brasileiros. **Rev Bras Educ Fis Esporte**, v.30, n. 4, p.999-1010, 2016.

GONDIM, Sonia e BORGES, Livia de Oliveira. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT, Temática 5**. Disponível em: http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em 10 maio 2021.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro**. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3. Acesso em 28 abr 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa.

Direito do Trabalho, 9ª edição. Grupo GEN, 2018. 9788597018974. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 11 mai 2021.

LATORRACA, C.A.C. et al. O que as revisões sistemáticas Cochrane dizem sobre prevenção e tratamento da síndrome de burnout e estresse no trabalho. **Diagn Tratamento**, v.24, n. 3, p.119-25, 2019.

LIMA, F.R.B. et al. Identificação preliminar da síndrome de burnout em policiais militares. **Revista Motricidade**, v.14, n. 1, p.150-156, 2018.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: Quando o home vira office**. Disponível em: Caderno de Administração, Maringá, v.28, Ed.Esp., jun./2020.

MELLO, Álvaro. (1999). Teletrabalho (telework): **O trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora**. Rio de janeiro, RJ: Qualitymark

NASSIF, Elaine. Burnout, Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos. **Revista LTR**, Legislação do Trabalho, janeiro de 2006.

OIT. **Convenção 177, de 20 junho de 1996**. Convenio sobre el trabajo a domicilio. Ginebra, 20 jun. 1996. Disponível



em:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3123. Acesso em 27 abr 2021.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE/ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. CID: **burnout é um fenômeno ocupacional**. Acesso em: 23 mai 2021.

Disponível em:

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:c_id-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875.

PAULA, Valéria Wessel S. Rangel de. **Temas polêmicos de Direito do Trabalho provocados pela pandemia**. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/343243/temas-polemicos-de-direito-do-trabalho-provocados-pela-pandemia>. Acesso em: 28 abr 2021.

PÊGO, F.P.L; PÊGO, D.R. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**, v.14, n.2, p.171-6, 2016.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Burnout quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: **Casapsi**, 2014.

PERNICIOTTI, P. et al. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. **Rev. Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar**, v.23, n.1, 2020.

PETERMAN A, Potts A, O'Donnell M, Thompson K, Shah N, Oertelt-Prigione S, et al. **Pandemics and Violence Against Women and Children** [Internet]. Center For Global Development; 2020. Acesso 11 maio 2021. Disponível em:

<https://www.cgdev.org/sites/default/files/pandemics-and-violence-against-women-and-girls.pdf>

PRATT, Joanne H. (1984). **Home teleworking: A study of its pioneers**. Technological Forecasting and Social Change, 25(1), 1-14.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-Office: **Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa**. Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

RAMOS, C.E.B. et al. Impactos da Síndrome de Burnout na qualidade de vida dos profissionais de enfermagem da atenção básica à saúde. **Rev Bras Ciên Saúde**, v.23, n.3, p. 285-296, 2019.

RASMUSSEN, E., & CORBETT, G. (2008). **'Why isn't teleworking working?'** New Zealand Journal of Employment Relations, 33(2), 20-32

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional. DADOS – **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011a, p. 207 a 233.



16ª Noite Acadêmica

Centro Universitário UNIFACIG

SOEIRO,

A. Covid-

19: temas essenciais. Editora Manole, 2020. 9786555760385. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555760385/>. Acesso em: 11 Mai
2021