

A PRECARIZAÇÃO DO TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR DECORRENTES DO CENÁRIO DA PANDEMIA

THE PRECARIOUSNESS OF TELEWORKING AND ITS IMPACTS ON THE HEALTH
OF THE WORKERS AS A RESULT OF THE PANDEMIC SCENARIO

Recebido em	17/11/2022
Aprovado em	17/11/2022

Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira¹
Ana Beatriz Pitman Vieira²
Juliana Corrêa dos Santos³

RESUMO

Esta pesquisa realiza um estudo teórico sobre a precarização da modalidade teletrabalho durante o período da pandemia, analisando os impactos desse processo nas vidas e relações laborais dos trabalhadores mediante o cenário pandêmico, e as implicações que refletiram no panorama atual, o pós-pandêmico. Assim, possui como objetivo analisar a eficiência e aplicação do teletrabalho e as consequências disso, discorrendo, em três tópicos, sobre as relações sociais dos trabalhadores, sua saúde física e mental e sua jornada de trabalho, a fim de demonstrar os malefícios causados e propor uma reflexão sobre como aplicar as mudanças vivenciadas, de forma a melhorar o sistema trabalhista brasileiro, tendo como base a metodologia bibliográfica.

Palavras-chave: Direito do trabalho; precarização do teletrabalho; pandemia; covid-19; teletrabalho.

ABSTRACT

This research accomplishes a theoretical study about the precariousness of the teleworking modality during the pandemic, analyzing the impacts of this process in the lives and working relations of the workers through the pandemic scenario and the implications that are reflected in the current post pandemic scenario. Thus, the object of this research is to analyze the

¹ Graduação em Direito pela Universidade da Amazônia (1989). Mestrado em Direito pela Universidade da Amazônia - UNAMA. Atualmente é presidente da comissão do exame da ordem - Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Pará, professora adjunta da FACULDADE ESTÁCIO DO PARÁ, FAP, professor do Centro Universitário do Estado do Pará e coord. adjunta núcleo de prática jurídica npj do Centro Universitário do Estado do Pará.

² Graduanda em Direito - Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). E-mail: ana18060102@aluno.cesupa.br.

³ Graduanda em Direito - Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). E-mail: juliana18060057@aluno.cesupa.br.

efficiency and the applications of the teleworking and its consequences in three topics about the social relations of the workers, their physical and mental health and their working day journey in order to demonstrate the harm that has been caused and offer a reflection about how to apply the changes experienced in a way to improve the brazilian labor system, based on a bibliographical methodology.

Keywords: Labor law; precariousness of teleworking; pandemic; covid-19; teleworking.

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa pretende analisar as novas problemáticas trazidas pelo período pandêmico e suas repercussões nas vidas dos trabalhadores, tendo como tema central: a precarização do teletrabalho e seus impactos na saúde do trabalhador decorrentes do cenário da pandemia, buscando, por meio dele, analisar as consequências do período pandêmico nas relações de trabalho, dado que essa nova realidade impactou as relações laborais.

A pandemia trouxe uma revolução tecnológica e social, que modificou diversos âmbitos da sociedade, logo, é precípua estudar de que maneira esse período refletiu no teletrabalho e que consequências gerou na saúde e bem-estar de todos os trabalhadores que se incluem nessa modalidade.

É relevante ponderar se haverá necessidade de criar modificações legislativas pós-pandemia, a fim de que a legislação trabalhista abarque as mudanças e novas perspectivas acarretadas pelo COVID-19. Discutir a possibilidade dessas mudanças significa ter interesse em como as relações laborais foram afetadas por esse novo contexto e provoca uma reflexão sobre novas projeções que possam englobar todos os indivíduos constituintes das engrenagens que movem o sistema trabalhista brasileiro.

Outrossim, este trabalho tem como objetivo demonstrar as dificuldades enfrentadas por diversos trabalhadores perante o teletrabalho no período da pandemia e de que forma isso afetou sua saúde física e mental, seu desempenho no trabalho e o convívio social. Isto posto, o presente artigo discorre sobre esses impactos e suas consequências, propondo uma discussão sobre a questão.

O problema de pesquisa tem como égide a seguinte pergunta: Quais as consequências que o teletrabalho ocasionou à saúde do trabalhador em virtude da cessação do cenário pandêmico?

Os questionamentos que ensejaram a elaboração do objeto desta pesquisa tiveram início no auge da pandemia, quando se visualizou claramente os efeitos que estavam sendo causados nas vidas dos trabalhadores, com a transferência do trabalho presencial para o

teletrabalho. A partir disso, esta pesquisa pretende responder essa problemática, apresentando as consequências causadas por essa remodelação e desenvolvendo-as.

Baseado em Marconi e Lakatos (2022), o método utilizado como base foi a pesquisa bibliográfica, a partir de artigos, livros e análises da doutrina, por meio de autores como Vólia Bomfim (2021) e outras fontes. A análise feita foi tanto crítica quanto analítica, refletindo criticamente sobre os obstáculos enfrentados pelos trabalhadores e se os direitos trabalhistas realmente estão sendo efetivados no que tange à modalidade do teletrabalho, o que também levou à indagação sobre possíveis alterações legislativas.

O presente artigo se divide em três tópicos, que se subdividem em subtópicos. O primeiro tópico trata da funcionalidade do teletrabalho, apontando sua criação, sua aplicabilidade e sua funcionalidade. O segundo tópico possui o título de precarização do teletrabalho, pois tem como intuito demonstrar como essa modalidade de trabalho ficou precária, o que causou e de que forma atingiu os trabalhadores brasileiros.

Este segundo tópico tem como subtópico o prolongamento da jornada de trabalho do empregado, discorrendo sobre como essa jornada se modificou com a pandemia e a implementação do teletrabalho. Dentro deste subtópico discute-se sobre uma problemática emergente nesse cenário e que é interligada a esse prolongamento: a dupla jornada de trabalho das mulheres, suas implicações e de que forma a precarização do teletrabalho criou este obstáculo para as trabalhadoras.

O terceiro e último tópico explora mais profundamente as consequências dessa precarização, isto é, como a falha na gestão do teletrabalho impactou nas vidas dos trabalhadores. Este item tem como título: Impactos físicos e psicológicos enfrentados pelos trabalhadores em decorrência da precarização.

Dentro dele foram abordados dois subtópicos: I - *Burnout* e Lesão por Esforço Repetitivo; e II - Liquidez das relações sociais. O *Burnout* e a Lesão por Esforço Repetitivo se subdividiram em dois, para explicar detalhadamente os efeitos e as causas de cada um desses problemas. Já o segundo subtópico disserta sobre como as relações sociais foram afetadas por esse panorama da pandemia e da precarização do teletrabalho, além de abordar como prejudicou o desenvolvimento individual dos empregados e suas ações frente ao coletivo.

2 FUNCIONALIDADE DO TELETRABALHO

O teletrabalho é uma das modalidades de trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inserido pela Lei nº 13.467/2017. Esse tipo de trabalho ocorre fora do

domínio da empresa, ou seja, na casa do empregado ou em outras localidades (BRASIL, 2017).

Segundo Hilário (1999, p. 526 *apud* BOMFIM, 2021, p. 671):

[...] é preciso três elementos básicos para a caracterização desse teletrabalho: a utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; a ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; o local de prestação de serviços geralmente é a casa do trabalhador.

Portanto, é necessário ter no mínimo essas características para que se configure o teletrabalho. Ademais, é precípuo destacar que o teletrabalho não se constitui como trabalho externo nem se equipara ao home office, porquanto o home office é uma espécie de trabalho remoto que o empregado realiza especificamente em sua casa, enquanto o teletrabalho se convalida por meio da utilização de instrumentos eletrônicos, não se atendo somente ao local onde o serviço é prestado.

Já o trabalho externo é aquele no qual o trabalhador presta o serviço fora das dependências do empregador, então não há que se confundir com o teletrabalho, haja vista que, como supracitado, o teletrabalho tem como principal especificação o uso de aparelhos eletrônicos pelo empregado durante a realização do serviço. A modalidade do teletrabalho tem égide no artigo 75-A e seguintes da CLT (BRASIL, 1943).

Durante a pandemia, o teletrabalho foi utilizado como um meio de dar continuidade às atividades laborais mesmo que à distância, a fim de manter o funcionamento de órgãos e estabelecimentos por todo o Brasil e continuar com a produtividade. O uso contínuo dessa modalidade de trabalho ocorreu a partir de março de 2020, com o início da pandemia do coronavírus, quando o vírus se disseminou e foi decretado o estado de emergência na saúde pública mundial. Em razão disso, as diretrizes do teletrabalho tiveram que ser aplicadas ao contexto mundial e cada empregador e empregado tiveram que moldar suas rotinas e atividades de acordo com o novo cenário.

Após a disseminação do vírus o país entrou em *lockdown* e, apesar de haver previsão legal e específica desta contratação, a maioria dos profissionais tiveram que se adaptar a um modelo de trabalho que não era utilizado de forma comumente, então alguns setores, como o setor da educação, o setor alimentício e, principalmente, o setor da saúde não puderam fazer uso efetivo do teletrabalho, dado que, além de trabalharem em contato direto com pessoas, o que já tornava o teletrabalho, a princípio, algo ineficaz para eles, também foram sobrecarregados com a crescente demanda devido ao número de casos de covid-19.

Ademais, as condições de trabalho e vários benefícios e direitos decorrentes dessas condições foram modificados, isto é, os empregados perderam os intervalos inter e intrajornada e adicionais, como, por exemplo, as horas extras, e não puderam mais contar com isso para o pagamento das despesas e custos também obtidos em razão da adesão necessária e inevitável ao teletrabalho.

O teletrabalho é uma ferramenta que, se utilizada efetivamente e com um bom planejamento, poderia ser uma modalidade excelente dentro do panorama do Direito do Trabalho, pois permite que o trabalhador escolha de onde vai trabalhar, além de dar a esse empregado mais flexibilidade e autonomia e reduzir o tempo e custos com elementos como o deslocamento e trânsito (OIT, 2017; EU-OSHA, 2018 *apud* BENAVIDES *et al.*, 2021).

Contudo, a maneira como essa modalidade de trabalho foi aplicada durante a pandemia não foi eficiente. Foi realizada uma pesquisa entre 11 e 18 de setembro de 2020, pelo portal institucional do Senado Federal, o Data Senado, na qual cinco mil trabalhadores de todo o Brasil foram entrevistados, de acordo com ela:

60% dos trabalhadores que estavam ou estão no teletrabalho afirmam que, quando iniciaram o teletrabalho, a empresa ou estabelecimento que trabalham não tinham essa modalidade implantada, [...] 20% dos trabalhadores dizem que uma das dificuldades é conciliar o trabalho com as tarefas domésticas, outros 15% alegam que uma das dificuldades é a ausência de contato com os colegas de trabalho (AGENCIA SENADO, 2020, n.p).

Esses dados estatísticos demonstram alguns dos vários parâmetros negativos que geraram repercussões na saúde e na vida social do trabalhador durante a pandemia, é evidente que não houve preparação das empresas quando surgiu a necessidade de introduzir os empregados ao teletrabalho, pois não houve uma gestão devida e um modo eficaz de aplicar, dessa forma o teletrabalho ficou precário.

Esse estado de precariedade, inclusive, desviou parte da funcionalidade real do teletrabalho, visto que, ao invés de essa modalidade de trabalho facilitar as vidas das pessoas durante a pandemia, acarretou um congestionamento de casos trabalhistas nos Tribunais, inflando o Judiciário, porquanto muitos trabalhadores ajuizaram ações alegando demissões injustas, o não pagamento de horas extras e outros problemas nas condições de trabalho.

Segundo uma reportagem veiculada pela CNN Brasil, um escritório de advocacia de São Paulo, chamado de LG&P Advocacia, fez um levantamento geral dos casos e constatou que em 2021 houve um aumento de 30% nas ações trabalhistas em comparação ao ano de 2020, com uma equivalência de praticamente 200 mil novos casos (LUCA, 2021).

Esses dados comprovam que a pandemia e a precarização do teletrabalho trouxeram novas dificuldades não só para os trabalhadores, como também para a Justiça do Trabalho. Em vista disso, é primordial discutir sobre esses impactos gerados pela precarização, que serão aduzidos a seguir.

3 PRECARIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Este tópico demonstra de que maneira ocorreu a precarização do teletrabalho, discutindo sobre a má aplicação desta modalidade e sua ingerência nas condições trabalhistas. O enfoque é no prolongamento de jornada dos trabalhadores, inclusive na dupla jornada de trabalho das mulheres.

3.1 PROLONGAMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é a soma das horas trabalhadas diariamente, incluindo intervalos de descanso e adicionais, é todo o período no qual o empregado realiza atividades ligadas à produção de seu trabalho. Segundo Bomfim (2021, p. 611-612):

A jornada significa duração do trabalho [...], este é o conceito mais técnico do instituto, uma vez que na linguagem forense é comum a utilização da expressão jornada no sentido mais amplo, isto é, abrangendo lapso temporal de maior duração.

Essa jornada, conforme preceitua o artigo 7, inciso XIII, da CF, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), tem duração de até oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Em adição, faz-se necessário trazer à luz fatores importantes para a definição de jornada de trabalho, como o horário de trabalho e o tempo à disposição do empregador.

Consoante o entendimento de Sussekind (2000, p. 808 *apud* BOMFIM, 2021, p. 612), a jornada de trabalho: “É a fixação dos momentos em que deve ter início e fim a jornada normal de trabalho e, se for o caso, do intervalo para descanso ou refeição [...]”. Portanto, para estabelecer qual é a jornada de trabalho e sua duração, primeiro é necessário que haja um início e fim do horário de trabalho.

O tempo à disposição do empregador é considerado o tempo em que o empregado fica aguardando ordens do empregador, mesmo que não esteja realizando nenhuma tarefa. Isto é, quando o trabalhador estiver prestando algum serviço ou esperando por ordens para poder realizar o trabalho, esse tempo contará no período da sua jornada. O tempo à disposição do empregador tem égide no artigo 4 da CLT (BRASIL, 1943).

Diante disto, é imperioso ressaltar que o período estabelecido para a jornada de trabalho de um empregado deve ser obedecido, haja vista que, se não for, gera efeitos danosos para os trabalhadores e vai de encontro com o previsto em lei. Sendo assim, prolongar uma jornada de trabalho é ineficaz, além de deixar o trabalhador mais cansado e diminuir a sua produtividade, situação que ocorreu na execução do teletrabalho durante a pandemia. Situação que, igualmente, tornou essa modalidade de trabalho mais precária.

Quando se fala de precarização é essencial destacar que esse processo ocorre quando algo se torna ineficiente, isto é, a qualidade e a eficiência de um produto, serviço, etc são diminuídas. Então, no que tange à precarização do teletrabalho, nota-se que da forma como foi utilizado e aplicado durante a pandemia, tornou-se improdutivo e desfavorável, haja vista que danificou vários fatores determinantes não só no desenvolvimento pessoal dos indivíduos, como também no desenvolvimento coletivo, ocasionando malefícios que se estendem até os dias atuais, em um cenário pós-pandêmico.

Um dos impactos causados por essa precarização do teletrabalho foi o prolongamento da jornada do trabalhador, dado que, com a aplicação dessa modalidade de trabalho no dia a dia da maioria dos trabalhadores, ocorreu a quebra do limiar que antes havia entre o trabalho e a casa, isto é, o limite estabelecido se dissolveu e os dois setores se misturaram, resultando em um desequilíbrio.

Esse desequilíbrio implicou no prolongamento de jornada, pois, em razão da dissolução desse limite, não houve mais o controle de jornada que normalmente se teria no estabelecimento ou na empresa onde o serviço é prestado, então os trabalhadores começaram a trabalhar mais, de forma excessiva e nada saudável.

Ou seja, o horário do trabalhador e o tempo à disposição do empregador, citados anteriormente, foram fatores deixados à margem, quase que extintos, dado que, em razão desse prolongamento, qualquer hora se tornou o tempo considerado à disposição do empregador, pois os empregados trabalharam além de suas cargas horárias, em qualquer momento livre, deixando de realizar outros tipos de atividades e lazeres que normalmente fariam em seu dia a dia, um tempo que normalmente era sem estresses e preocupações relacionadas ao trabalho.

3.1.1 DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS MULHERES

A princípio, antes da apresentação da questão principal, é fundamental discorrer sobre a divisão sexual do trabalho, dado que está intrinsecamente ligada à dupla jornada das mulheres. A divisão sexual do trabalho é uma divisão hierárquica do trabalho, com base em

inúmeros fatores, dentre eles, o mais influente é a questão das noções de gênero. De acordo com Hirata e Kergoat (2007, p. 599): “A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos. [...] Essa forma é modulada histórica e socialmente”.

A organização do trabalho, por meio dessa divisão, começou a ter mais destaque na França na década de 1970, quando o trabalho doméstico foi considerado uma modalidade de trabalho, tanto quanto as outras modalidades profissionais (HIRATA; KERGOAT, 2007). Em vista disso, as mulheres passaram a ser encaixadas não somente nos outros tipos de trabalho, como também, em paralelo, no trabalho doméstico, que exigia o mesmo esforço que os outros, senão mais, criando uma segmentação desigual entre homens e mulheres.

Essa visão é fruto de uma mentalidade cercada de estereótipos e perspectivas patriarcais, haja vista que as mulheres, rotuladas como mais frágeis e suscetíveis a trabalhos voltados para o lar, ou seja, como se não tivessem capacidade de realizar trabalhos mais articulados, foram colocadas dentro dessa caixa, na qual ser mulher indica automaticamente que deva saber fazer os serviços domésticos, como se um ponto não pudesse ser dissociado do outro.

Enquanto o homem, além de perpetuar essas noções, não é visto como alguém que possa realizar os trabalhos de casa, por ser considerado um indivíduo mais másculo, designado para trabalhos considerados menos simples e mais intelectuais, descaracterizando o esforço e o conhecimento que também são imprimidos para realizar as tarefas domésticas e ampliando o desequilíbrio entre os sexos.

Como consequência, as mulheres tiveram que realizar dois tipos de trabalho, se dividindo entre as tarefas fora de casa e as tarefas dentro de casa. Desse modo, o trabalho doméstico se tornou a segunda jornada, uma jornada extensiva ao trabalho profissional, ou seja, com a entrada definitiva da mulher no mercado de trabalho, a carga de trabalho se tornou exorbitante, duplicando ou, por vezes, triplicando esse cenário, agravado durante a pandemia, derivado, dentre algumas razões, do prolongamento de jornada que foi resultado da precarização do teletrabalho.

De acordo com Franco (2021), na segunda edição do estudo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, foi feita uma pesquisa pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o IBGE, em 2019, pouco antes da pandemia, indicando que as mulheres se dedicaram mais aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos do que os homens. A proporção era em torno de 21 horas semanais de trabalho feitas pelas mulheres contra 11 horas semanais de trabalho feitas pelos homens, um número discrepante. Essa

pesquisa também mostrou que as mulheres que tinham que conciliar casa com trabalho possuíam mais propensão de ter suas horas reduzidas no emprego.

Ainda segundo Franco (2021), ao longo da pandemia, uma pesquisa realizada pela organização Gênero e Número mostrou os seguintes dados: 50% das mulheres, além de realizarem suas tarefas diárias, passaram a cuidar de alguém durante a pandemia, e 51% das que precisaram cuidar de alguém afirmaram que o apoio que tinham diminuiu durante o isolamento social. Ademais, conforme o Blog Mackenzie (2021), outros dados do IBGE, divulgados por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), demonstram que o índice de inatividade e desemprego entre as mulheres a partir de 14 anos de idade subiu para 45,8%, o maior índice desde os anos 90.

Essa inatividade decorre da sobrecarga de afazeres domésticos e, como supracitado, de cuidados extras que essas trabalhadoras precisaram ter com mães, pais, filhos, etc., exigindo delas um foco igualmente importante para todas as funções exercidas. Logo, é indubitável, mediante os dados estatísticos e pesquisas apresentados, que a dupla jornada de trabalho das mulheres se acentuou frente à pandemia e à realização do teletrabalho.

O aumento dessa jornada incorreu, inclusive, em prejuízos que não se limitaram somente a elas, mas ao mercado em si, tendo em vista que muitas profissionais ficaram desempregadas em um período instável, no qual toda a contribuição e mão de obra produtiva era necessária, a fim de manter o funcionamento da economia e permitir que essas mulheres pudessem arcar com seu o sustento e de suas famílias.

Outrossim, é notável a desigualdade presente na alta porcentagem de desempregos, visto que, quando se pensa na mulher como profissional, não se reflete que ela possui mais de um trabalho contínuo e o que ocorre nessas outras funções reverbera diretamente no seu rendimento e sua produção no trabalho fora de casa, por exemplo, se um filho está doente ou se a mãe dela precisa de ajuda, a mente dessa profissional trabalha constantemente para encontrar soluções para esses problemas, enquanto, paralelamente, precisa focar no seu outro trabalho, fora do âmbito familiar.

Durante a pandemia, com o ingresso das mulheres na modalidade do teletrabalho e a sua precarização, não havia um limiar que pudessem impor para repartir as suas obrigações profissionais, das obrigações parentais e das obrigações domésticas, resultando em um cenário de sobrecarga e exaustão, que só se acentuou.

No que tange ao prolongamento da jornada, deve-se dizer que, devido ao isolamento e à virtualização do trabalho, essas mulheres tiveram mais demanda e as horas gastas trabalhando aumentaram exponencialmente, fazendo com que não produzissem com a mesma

eficiência e tivessem que se readaptar a uma nova rotina, não só delas, como também das outras pessoas de seus nichos familiares.

De modo consequente, tiveram que dividir seu foco em uma dupla, às vezes tripla jornada, não conseguindo dirigir a energia necessária para realizar todas as funções de maneira equivalente, como serem mães, profissionais, donas de casa e até mesmo cuidadoras, o que ocasionou um rendimento baixo e uma carência em todos esses segmentos, pois não conseguiam dar o seu máximo. Isto é, com o prolongamento de jornada e a exacerbação na produção, além da desvinculação da rotina e o desvio de energia para outras funções, essas trabalhadoras desenvolveram vários problemas físicos e mentais.

Um desses problemas foi a depressão, visto que, frente à dinâmica de trabalho extenuante, as mulheres trabalhadoras não tinham estímulo para fazer mais nada, desenvolvendo um quadro depressivo. Outro fator que corroborou para isso foi o desemprego, uma vez que a perda de um emprego, de uma fonte de renda e de um veículo para sua independência fizeram com que essas mulheres se abatessem e ficassem sem metas, um sentido para continuarem a trabalhar.

Ademais, devido a mulher ter essa jornada dupla, às vezes tripla, e ainda ter direito a benefícios, como garantia de emprego à gestante, licença-maternidade, entre outros, essa busca por emprego se tornou mais difícil durante a pandemia, e aquelas que, mesmo após o fim do período pandêmico, ainda continuam desempregadas terão dificuldade em sustentar suas famílias e retornar ao mercado de trabalho.

Em síntese, devido à precarização do teletrabalho, problemas como o prolongamento de jornada fizeram parte da vida dessas mulheres e, por conseguinte, muitas não conseguiam manter a produtividade, perdendo seus empregos. Equitativamente, essas trabalhadoras também sofreram outros problemas, como ansiedade, baixa autoestima, esgotamento físico e psicológico, etc., consequências da jornada cansativa e do desdobramento de funções que tinham, e ainda têm, que realizar.

Portanto, quando a pandemia, e o *lockdown* se instalaram, as mulheres foram lançadas em uma realidade com a qual ninguém estava acostumado e precisaram se adaptar. Porém, em virtude da forma precária e ineficaz na qual foi aplicado o teletrabalho, tiveram as suas jornadas de trabalho prolongadas, um desgaste físico e mental que influenciou na realização de suas outras funções, e até na perda de seus empregos.

Perante esse fato, é mister citar o previsto no artigo 7, inciso XX da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - a proteção do mercado de trabalho da mulher,

mediante incentivos específicos, nos termos da lei;”. (BRASIL, 1988, n. p). Ou seja, na situação da pandemia a mulher deveria ter tido um respaldo no que tange ao trabalho, dado que atuava sob condições distintas advindas de uma situação excepcional e que, mesmo diante das novas circunstâncias, deveria ser protegida e considerada por todas as empresas empregadoras, principalmente no momento de uma demissão.

De igual modo, quando se discute a realidade pós-pandêmica da mulher no mercado de trabalho, é precípuo citar a fala da especialista regional de emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Roxana Maurizio, durante uma reportagem propagada pelo site da OIT de Brasília (2021, n. p): “É necessário alicerçar, ainda com mais força do que antes, um processo que garanta às mulheres maiores oportunidades de emprego de qualidade, qualificação e acesso às novas tecnologias, redução de lacunas, e pleno cumprimento dos direitos trabalhistas”.

Isto posto, resta evidente que a configuração do teletrabalho implementada no cenário pandêmico não auxiliou a vida dessas mulheres, pois elas foram muito impactadas e prejudicadas por essa mudança de modalidade de trabalho, por isso deve-se considerar as causas e consequências dessa precarização durante o período pandêmico e, no panorama atual, do período pós-pandêmico, é fundamental refletir sobre de que maneira a situação das trabalhadoras pode ser remediada e que lições podem ser abstraídas para a aplicação dessa modalidade daqui para frente.

4 IMPACTOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS ENFRENTADOS PELOS TRABALHADORES EM DECORRÊNCIA DA PRECARIZAÇÃO

Este item discorre sobre os impactos físicos e psicológicos causados nas vidas dos trabalhadores durante o período pandêmico, e suas consequências no cenário atual, o pós-pandêmico, tendo como objetos a Síndrome de *Burnout* e a Lesão por Esforço Repetitivo.

4.1 BURNOUTS E LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO

A finalidade deste subtópico é conceituar a síndrome e a lesão, abrangendo seus sintomas, suas causas, sua relação com a precarização do teletrabalho e o núcleo da discussão: de que modo impactaram os trabalhadores.

4.1.1 BURNOUT

A Síndrome de *Burnout* é uma espécie de doença definida pelo esgotamento físico e psicológico de um profissional, motivado por alguns fatores. Dentre eles o principal é o

excesso de trabalho (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022). De acordo com uma notícia veiculada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em maio de 2019, essa síndrome pode ser caracterizada por três dimensões: sinais de fadiga ou exaustão; redução da produtividade do profissional e sentimentos de negatividade ou cinismo relacionados ao trabalho (OMS, 2019). Isto é, o *burnout* é causado, principalmente, pela exacerbação na produção do profissional, podendo gerar consequências desfavoráveis para a vida pessoal desse indivíduo.

Recentemente, em janeiro de 2022, o site do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região atestou que a OMS classificou a Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional (MODESTO, 2022), uma espécie de doença que decorre do exercício de uma atividade ligada direta ou indiretamente ao trabalho, à profissão. Convergindo disso, é importante destacar que a doença ocupacional é distinta da doença do trabalho, visto que a doença do trabalho é aquela resultante da sua relação com o ambiente e com as condições nas quais esse empregado labora.

Outrossim, segundo Lima (2004, p. 18), a Síndrome de *Burnout*: “[...] é multifatorial, resultante da conjunção de fatores internos (vulnerabilidades biológicas e psicológicas) e externos (o ambiente de trabalho)”. Ou seja, a síndrome descende desse conjunto de fatores e afeta vários segmentos da vida do trabalhador, paralisando seu desenvolvimento e conferindo-lhe a sensação de sobrecarga. Alguns dos sintomas dessa síndrome são: o esgotamento físico e mental, já citado, ansiedade, isolamento, irritabilidade, baixa autoestima, quadros depressivos, perda de apetite, etc. (MACHADO, 2022).

Diante disto, no que tange à pandemia e ao cenário pós-pandêmico, deve-se ressaltar que há uma intersecção na qual o excesso de trabalho encontra com o prolongamento de jornada, porquanto os dois são derivados da mesma problemática: a precarização do teletrabalho, haja vista que houve, por exemplo, casos em que o excesso de trabalho foi resultado de um prolongamento de jornada, no qual um foi a causa do outro, e ambos provêm da má gestão da modalidade de teletrabalho, ou seja, a precarização.

Então, tanto o excesso de trabalho quanto o prolongamento de jornada são causas do *burnout*, e eles advêm da precarização do teletrabalho, pois como essa modalidade não foi gerenciada de forma correta e eficaz, tornou-se precária e trouxe malefícios. Portanto, tudo está diretamente interligado, tendo em vista que dois dos causadores do *burnout* são consequências claras da precarização do teletrabalho.

De acordo com Neitzke (2022), uma pesquisa apresentada pelo neurocirurgião Fernando Gomes, durante o programa da CNN Brasil, no quadro chamado Correspondente Médico, em 2021, ano no qual a pandemia ainda era emergente, foram entrevistadas 15 mil

pessoas de diversos países. Dessas quinze mil pessoas, 38% afirmaram sofrer da Síndrome de *Burnout* e 32% alegaram que sua saúde mental foi prejudicada em razão do trabalho estar sendo feito em casa.

Logo, diante dos dados estatísticos apresentados, é indubitável que a saúde mental dos trabalhadores foi muito afetada e que, em razão da precarização do teletrabalho, acabaram tendo que realizar atividades que iam além do que lhes cabia e, por isso, desenvolveram síndromes, transtornos mentais e reações físicas.

Ademais, é fundamental discutir sobre alguns dos sintomas presentes na Síndrome de *Burnout*: a ansiedade, o isolamento e os quadros depressivos (MODESTO, 2022). Em um panorama já instável, como o da pandemia, o aumento do isolamento de um indivíduo pode ser cataclísmico para sua saúde mental, porém é exatamente isso que ocorreu quando o trabalhador desenvolveu a Síndrome de *Burnout*. Ele se isolou em casa, um ambiente que, devido ao cenário e às condições de trabalho, tornou mais difícil a convivência e a produção profissional.

Paralelo a esse sintoma, acrescentaram-se outros, como a ansiedade e a depressão. Em virtude do excesso de trabalho, a principal causa do *burnout*, o trabalhador não teve mais energia para executar tarefas, então ficou apático e desenvolveu um quadro depressivo, posto que não tinha estímulo para trabalhar e continuar realizando suas atividades.

Por conseguinte, surgiu a ansiedade, dado que o trabalhador não produzia, então se sentia pressionado por não produzir e ficava maquinando sobre as consequências disso, o que agravava seu estado. Isto posto, resta claro que as ramificações dessa síndrome, causada por fatores desencadeados pela precarização do teletrabalho, atingiram fortemente os trabalhadores e se solidificaram de tal forma que ficaram presentes em suas vidas após o período pandêmico, influenciando em sua adaptabilidade na rotina, na socialização e na saúde mental, até mesmo física.

Outro problema que causou a Síndrome de *Burnout*, e ocorreu em razão da pandemia, foi a competitividade do mercado, haja vista que durante o período pandêmico muitos trabalhadores foram demitidos, perderam seus empregos ou não puderam mais seguir com seus próprios negócios. Sendo assim, ficavam em busca de outras oportunidades de trabalho e, quando não conseguiam, acabavam se desiludindo e perdendo as energias.

Ou seja, houve um aumento na competitividade e na busca por emprego, e isso influenciou de forma direta no desenvolvimento do *burnout*, porquanto muitos contratantes exigiam um nível exagerado de produtividade para os parâmetros do teletrabalho na pandemia e os trabalhadores ficavam ansiosos e estressados por não conseguirem emprego.

Dessa forma, esses empregados sentiam a necessidade de se moldarem aos padrões exigidos pelos empregadores, com o intuito de evitar que outra pessoa preenchesse a vaga, e se desgastando ao ponto de desenvolverem a Síndrome de *Burnout*. Isso porque as condições de teletrabalho, infelizmente, acabavam sendo distintas de acordo com a função de cada um.

Outrossim, é válido mencionar uma pesquisa da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), feita em janeiro de 2021, veiculada pelo site da Agência Brasil, na qual o presidente da Associação Brasileira de Empresas de Saúde e Segurança no Trabalho (ABRESST), também gestor da saúde, deu o seguinte parecer:

[...] Agir e minimizar esse cenário (da síndrome de *mac*kt na pandemia) é também uma responsabilidade das empresas, pois cabe a elas fomentar a saúde, segurança e qualidade de vida das equipes. O emocional das pessoas tem sido fortemente abalado pelo isolamento social, as incertezas do futuro, a pressão para alcançar resultados, as dificuldades do trabalho remoto, entre outros pontos (ALBUQUERQUE, 2021, n. p).

Logo, nota-se que houve um entrave em relação ao apoio das empresas empregadoras, dado que não existia um suporte que abarcasse os problemas mentais e psicológicos que assolaram os trabalhadores durante a pandemia, dentre eles o *burnout*. Isto é, as empresas, após os primeiros meses de pandemia, já tinham uma estimativa de como o teletrabalho estava funcionando e poderiam ter tomado medidas que melhorassem a sua aplicação e lhe dessem mais eficácia. No entanto, a gestão não foi bem feita e esse esgotamento físico e mental dos empregados foi apenas um dos resultados negativos.

4.1.2 LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO (LER)

Além dos transtornos mentais, como a Síndrome de *Burnout*, existem algumas doenças físicas que também fizeram parte da jornada dos trabalhadores durante a pandemia, como a Lesão por Esforço Repetitivo (LER). De acordo com o portal Cognys (2021), a Lesão por Esforço Repetitivo é um tipo de doença ocupacional, prevista no artigo 20, inciso I, da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), e é causada por sobrecargas físicas e até mentais, devido ao uso excessivo de músculos, ossos e articulações, podendo impossibilitar que o trabalhador realize o seu trabalho.

Ressalta também, conforme versa Cognys (2021), que essa lesão é causada pela execução de determinados movimentos continuamente, isto é, quando o trabalhador tem que repetir os mesmos movimentos por um longo período como por exemplo, uso exacerbado de computadores, celulares e a realização de trabalhos manuais de forma reiterada. E atinge,

principalmente, os membros superiores, como dedos, mãos, braços, entre outros. Alguns dos sintomas dessa doença são dor no local da lesão, desconforto, dormência, diminuição da força muscular, etc.

Durante o período pandêmico, todos os trabalhadores que precisaram ficar em casa e se encaixaram na modalidade do teletrabalho tiveram que fazer uso dos dispositivos eletrônicos, pois eram imprescindíveis para a efetuação de suas atividades. Professores precisavam dos computadores para darem aula, funcionários públicos precisavam dos computadores para videochamadas, reuniões e tarefas urgentes. Profissionais da computação, do direito, da arquitetura, etc, precisavam desses equipamentos para continuarem fazendo suas tarefas, ou seja, todos estavam dependentes dos aparelhos eletrônicos.

Em virtude da necessidade de realizar suas atividades por meio do teletrabalho, esses profissionais precisaram seguir com o trabalho, por vezes buscando uma meta de produtividade acima do que suas capacidades lhes permitiam, passando longos períodos em seus computadores e/ou celulares, exercitando seus músculos até o ponto de exaustão. A partir disso, desenvolveram a Lesão por Esforço Repetitivo, visto que executaram a mesma atividade de forma recorrente, forçando seus membros do corpo.

Isto é, a problemática reside exatamente nessa questão: na frequência com que esses trabalhadores tiveram que fazer uso de seus membros superiores em seus compromissos rotineiros e o que isso acarretou em suas vidas. Durante o período da pandemia, não podiam deixar de cumprir seus afazeres, entretanto muitas vezes passavam das horas de trabalho definidas por lei, as chamadas horas extras, e desgastavam seus corpos e mentes.

Por causa disso, as dores e lesões em seus músculos aumentaram e dificultaram o andamento normal de suas tarefas laborais, porém, mesmo que esses trabalhadores quisessem parar e descansar, não podiam, haja vista que o trabalho tinha que ser constante e era exigida uma produção mínima.

Nesse cenário, o empregador não tinha como supervisionar o trabalho do empregado, como não estavam no mesmo recinto, não tinha um controle da produção e das horas trabalhadas e, conseqüentemente, cobrava mais para que o rendimento aumentasse, visto que, no decorrer da pandemia, a noção que muitos empregadores tinham era a de que os trabalhadores não estavam produzindo, e de que estariam utilizando o tempo que estavam em casa para descansar e praticar outras atividades. Ou seja, quanto mais o empregado trabalhasse, maior seria a probabilidade de contrair um dano permanente, dado que, quando se tem uma lesão física como a LER, quanto maior a frequência dos movimentos repetitivos, pior a condição desse indivíduo.

Esse é mais um resultado da precarização do teletrabalho, pois, ao ter que executar as suas obrigações em maior quantidade, o trabalhador sofreu danos físicos, que, se evoluíssem, gerariam prejuízos não somente para ele, mas para sua família, tendo em vista que grande parte do sustento de muitas famílias vinha da manutenção do trabalho deste empregado que estava na modalidade do teletrabalho.

Consoante a isso, é necessário discutir sobre a responsabilidade da empresa empregadora nessa questão. No decurso da pandemia, quando houve a modificação necessária da modalidade presencial para o teletrabalho, era fundamental que a empresa atuasse em conjunto com o trabalhador para manter a qualidade nas condições de trabalho, porquanto é responsabilidade da empregadora criar um ambiente propício para o trabalho do empregado.

À vista disso, quando o trabalhador precisava cuidar dessas lesões adquiridas, como a LER, acabava por ter custos extras com consultas médicas, remédios e tratamentos; gastos não programados em decorrência do trabalho também devem ser abarcados pela empregadora, inclusive oferecendo auxílio, na forma de ajuda de custo. Dado que, garantir o bem-estar do trabalhador no seu ambiente de trabalho e durante a realização de suas atividades, especialmente em uma situação crítica como a da pandemia, é obrigação da empresa, ou seja, no tocante às doenças ocupacionais, como a LER, é importante que o empregador forneça o suporte devido.

Diante disso, fica evidente que essa falta de preparo das empresas e a maneira ineficiente de gerir a modalidade do teletrabalho durante o período pandêmico fomentaram a precarização do teletrabalho, visto que não se organizaram para dar o amparo necessário que os trabalhadores precisavam para continuarem realizando suas obrigações com o mínimo de saúde.

Além da Lesão por Esforço Repetitivo, ainda existem outras lesões físicas causadas pelo excesso de trabalho durante a pandemia, como o Distúrbio Osteomuscular relacionado ao Trabalho (DORT), uma doença que deriva da sobrecarga nas estruturas ósseas e tem sintomas semelhantes aos sintomas da LER. O tratamento a ser feito irá depender dos fatores de risco, das condições do ambiente de trabalho e de qual lesão acometeu o trabalhador (COGNYS MATÉRIAS, 2021).

Destarte, é indubitável que esse impacto que a precarização do teletrabalho trouxe para a saúde dos trabalhadores é nocivo e interliga uma problemática à outra, ou seja, a precarização do teletrabalho causou uma série de condições inadequadas de trabalho, as quais ocasionaram problemas distintos aos empregados, como o desenvolvimento da doença ocupacional supracitada, a Lesão por Esforço Repetitivo. Aqueles trabalhadores que ainda

possuem sequelas do período pandêmico até os dias atuais precisam ser amparados por suas empregadoras, pois é de responsabilidade delas assumir o risco da atividade econômica, como se tem évide no artigo 2º da CLT (BRASIL, 1943).

4.2 LIQUIDEZ DAS RELAÇÕES SOCIAIS

Para elucidar mais a questão da precarização do teletrabalho, há que se mencionar um dos principais impactos desse processo: a liquidez das relações sociais, no entanto, primordialmente, é relevante esclarecer o que é a modernidade líquida. A modernidade líquida, conforme determinado pelo sociólogo Zygmunt Bauman (2001), é o atual estado da sociedade, caracterizado pela volatilidade e fluidez das coisas e relações, que quebram a perspectiva de estabilidade e constância.

Durante a pandemia, houve a virtualização de segmentos profissionais e sociais, isto é, os trabalhadores tiveram que imergir em um ambiente digital e tecnicamente novo. Em razão disso, a modernidade líquida se impôs soberana e as relações enfraqueceram ainda mais, concretizando a liquidez.

Dito isto, pode-se dizer que o panorama da pandemia e a precarização do teletrabalho instigaram essa modernidade líquida e, por conseguinte, a liquidez nas relações sociais, que pode ser distinguida como um estado incerto e superficial no qual as relações não são mais sólidas e estruturadas, se tornam voláteis e não há mais a mesma proximidade.

Ou seja, uma das dificuldades enfrentadas no período pandêmico foi justamente a manutenção das relações sociais, haja vista que a distância imposta e as tecnologias utilizadas para o teletrabalho e outras atividades criaram uma barreira que até os dias atuais ainda é difícil de ultrapassar, pois, durante a realização desse trabalho, não houve uma gestão eficaz do tempo e da duração da jornada, então os trabalhadores passaram mais tempo ocupados em suas funções do que realizando qualquer outra atividade, principalmente porque a demanda para produzir foi se tornando exacerbada. Em decorrência disso, não havia mais a noção de vivência em uma comunidade.

Manter relações uns com os outros é um fator essencial para o desenvolvimento de um indivíduo, dado que auxilia a desenvolver habilidades de convívio coletivo e evolução pessoal, o que também impacta diretamente no sucesso e rendimento das atividades profissionais. Com o excesso de tecnologia e a precarização da modalidade do teletrabalho os empregados não sabiam mais como se desligar de suas obrigações, permanecendo em um ciclo prejudicial para sua saúde e para suas conexões.

Concomitante a isto, pode-se dizer que esse processo de precarização também atingiu a volta dos trabalhadores para a modalidade presencial de trabalho, uma vez que tinham dificuldade de se adequar novamente à rotina e aos trabalhos em equipe, pois era difícil manter as capacidades desenvolvidas antes da pandemia e se inserir em um grupo, já que os trabalhadores passaram muito tempo em casa, sem a necessidade de aplicar algumas das habilidades que aplicavam presencialmente e sem ter o mesmo contato com os outros colegas.

À luz do cenário pós-pandêmico, pode-se dizer que todos os fatores apresentados afetaram fortemente os trabalhadores, porquanto, após o regresso à normalidade, muitos não sabem mais como interagir com as outras pessoas e, por conseguinte, preferem se manter afastados e se isolar, tornando mais frágeis suas relações e minando suas conexões, o produto de um processo de liquidez das relações e da precarização do teletrabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente artigo, o intuito foi analisar as condições do teletrabalho no cenário pandêmico e pós-pandêmico e as mudanças que ocasionaram na vida dos trabalhadores, daí dissertando sobre as razões de ele ter se tornado precário, dando ênfase nas causas disto e nas consequências sofridas por esses funcionários, um produto da pergunta problema que foi formulada.

A pergunta problema proposta foi: Quais as consequências que o teletrabalho ocasionou à saúde do trabalhador em virtude da cessação do cenário pandêmico? Questionamento que surgiu de uma análise sobre os impactos da pandemia no setor trabalhista do Brasil e as várias formas que os empregados foram atingidos. Discorreu-se, em três tópicos, com inúmeros subtópicos, sobre essas consequências, tendo como fontes basilares livros, dados estatísticos, dispositivos legislativos, testemunhos de algumas autoridades, etc. Logo, não há dúvidas de que a pergunta problema foi respondida.

Frente a isso, dentro dos três tópicos, demonstrou-se como o prolongamento de jornada afetou a saúde das trabalhadoras e trabalhadores, como eles desenvolveram problemas psicológicos e físicos, e de que forma isso afetou suas relações em geral. Diante disso, pode-se afirmar que o resultado da pesquisa foi efetivo e o objetivo foi alcançado, tendo em vista que foi apresentado, de diversas maneiras, como estes empregados foram impactados e como sua saúde foi atingida.

A metodologia utilizada para a produção deste artigo foi a pesquisa bibliográfica, da qual extraímos, por meio de textos, artigos científicos, livros, dados estatísticos e dispositivos da lei, até mesmo reportagens, as informações apresentadas aqui e conseguimos, através de

análises, comparações e debate dessas informações, elaborar as conclusões necessárias para, não somente responder à pergunta problema, como também para expor uma pesquisa mais abrangente.

Entende-se que a metodologia utilizada foi adequada, porquanto as ramificações da pandemia ainda são recentes e o material é um pouco escasso, então, mediante o tema proposto, foi necessário considerar algumas variáveis, dentre elas a realidade fática, que realmente demonstra os resultados do panorama pandêmico. Em razão disto, a metodologia foi suficiente, pois pela análise de artigos científicos, notícias e testemunhos que acrescentaram e deram inúmeras perspectivas sobre o tema, foi possível chegar ao cerne da questão, que era o objetivo.

Ante o exposto, por intermédio do estudo para essa pesquisa pudemos perceber que o Brasil não estava preparado para enfrentar uma pandemia, fato comprovado pelas grandes perdas que tivemos no setor da saúde com as milhares de mortes, porém não foi apenas nesse setor que o nosso país se mostrou deficiente, o problema foi além, tanto que impactou os setores educacional, trabalhista, econômico, etc. Durante a produção deste artigo, pudemos visualizar o cenário da pandemia em sua totalidade, por vertentes diferentes, fato que auxiliou no momento de discutir sobre os impactos pós-pandemia, relevantes para o sistema trabalhista e as relações laborais.

A questão que permanece é: como poderemos aplicar o que foi aprendido no quadro atual? É imperioso considerar a forma como o meio ambiente de trabalho mudou no período da pandemia, como as condições de trabalho tornaram-se precárias, como a vida profissional e pessoal dos trabalhadores se mesclou, porque todo esse contexto moldou a maneira como os trabalhadores serão daqui para frente, o que, em alguns lugares, gerou modificações nas modalidades e nos contratos de trabalho.

Para que haja uma ressocialização e reinserção dos empregados no panorama trabalhista atual, as empresas empregadoras precisam analisar a disponibilidade de cada trabalhador e ponderar sobre a situação de forma casuística, isto é, estudando caso a caso, haja vista que, em que pese a pandemia ter impactado negativamente e de modo desmedido no todo, alguns trabalhadores conseguiram obter uma boa produção nesse período.

Alguns, inclusive, preferiram essa modalidade de trabalho por ser uma forma que lhes permite ficar perto dos filhos e passar mais tempo em casa. Logo, sugere-se que as empresas levem esses fatores em conta ao organizarem as rotinas presenciais de seus trabalhadores, pode ser que instalar um sistema híbrido seja uma boa solução para alguns, ou realizar uma

espécie de rodízio dos funcionários, de forma que ninguém se desgaste excessivamente e os empregados possam se readaptar lentamente à modalidade presencial.

Ademais, não se deve ignorar a saúde mental e psicológica dos trabalhadores, pois o seu estado influencia diretamente na sua produtividade e no seu convívio, é preciso que, no tocante a esse fator, a empregadora atue em conjunto com o trabalhador e realmente se interesse pelo seu bem-estar, e não somente pelo seu desempenho como funcionário. Sugere-se, também, instalar uma seção terapêutica no ambiente de trabalho, com o suporte de uma equipe de psicólogos e profissionais da saúde, para auxiliarem nos momentos devidos.

Destarte, as consequências que esses trabalhadores tiveram que enfrentar, decorrentes desse período, serão duradouras, tanto as mentais quanto as físicas, isto é, irão perdurar por muito tempo, por isso é essencial que mantenhamos a memória do que foi essa pandemia e busquemos um sistema de trabalho cada vez melhor, mais eficiente e acessível às realidades de todos os trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Flávia. Excesso de trabalho e pandemia podem desencadear Síndrome de Burnout. **AGENCIA BRASIL**, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 31 outubro. 2022.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BENAVIDES, Fernando G. et al. O futuro do trabalho após a Covid-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Barcelona, v. 46, n. 31, p. 1-8, 25 jan. 2021. Anual.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Método, 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...], 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências., 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 22 nov. 2022.

DIA Internacional da Mulher: 13 milhões de mulheres viram seus empregos desaparecerem devido à pandemia na América Latina e no Caribe. **OIT BRASÍLIA**, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_774846/lang--pt/index.htm. Acesso em: 6 novembro. 2022.

FRANCO, Karin. Dupla jornada de mulheres aumenta durante a pandemia. **Jornal Centro Sul Paraná**, 2021. Disponível em: <https://hojecentrosul.com.br/dupla-jornada-de-mulheres-aumenta-durante-a-pandemia>. Acesso em: 17 outubro. 2022

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, Brasil, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez./2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/CztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?lang=pt>. Acesso em: 15 outubro. 2022.

LER/DORT: Doenças ocupacionais que mais afetam os trabalhadores brasileiros na pandemia. **Cognys Matérias**, 2021. Disponível em: <https://vitalsaudeocupacional.com.br/ler-dort-doencas-ocupacionais-que-mais-afetam-os-trabalhadores-brasileiros-na-pandemia/#:~:text=Com%20a%20pandemia%20e%20o,da%20sobrecarga%20nas%20estruturas%20C3%B3seas>. Acesso em: 2 nov. 2022.

LER/DORT e o home office na pandemia. **Cognys Matérias**, 2021. Disponível em: <https://www.cognys.com/materia/ler-dort-e-o-home-office-na-pandemia>. Acesso em: 1 nov. 2022.

LIMA, Fabiana Batistucci de. **Stress, qualidade de vida, prazer e sofrimento no trabalho de call center**. 2004. 133 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Psicologia, Centro de Ciências da Vida, Puc Campinas, Campinas, 2004. Cap. 1. Disponível em: https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/bitstream/handle/123456789/15802/ccv_ppgpsico_me_Fabiana_BL.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 27 outubro. 2022.

LUCA, Adriana de. Número de processos trabalhistas dispara durante a pandemia de Covid-19. **CNN BRASIL**, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em: 3 novembro. 2022.

MACHADO, Lucas. Quais são os direitos do trabalhador com Síndrome de Burnout? **JORNAL CONTÁBIL**, 2022. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/quais-sao-os-direitos-de-trabalhadores-com-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 26 outubro. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 8 ed. Barueri SP: Atlas, 2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 26 outubro. 2022.

MODESTO, Celina. Janeiro Branco: síndrome de Burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS. **Justiça do Trabalho – Notícias**, 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms>. Acesso em: 26 outubro. 2022.

NEITZKE, Fabrizio. Síndrome de Burnout, mais comum no home office, pode levar a AVC e infarto. **CNN BRASIL**, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/sindrome-de-burnout-mais-comum-no-home-office-pode-levar-a-avc-e-infarto/>. Acesso em: 26 outubro. 2022.

NÚMERO de mulheres no mercado de trabalho cai durante a pandemia. **Blog Mackenzie**, 2021. Disponível em: <https://blog.mackenzie.br/mercado-carreira/mercado-de-trabalho/numero-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-cai-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 21 outubro. 2022.

PESQUISA do Data Senado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia. **Agência Senado**, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em: 10 de outubro de 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases**. 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 26 outubro. 2022.