

## EFEITOS DA PANDEMIA

Quanto ao impacto da pandemia nos casos de burnout, Ana Maria Rossi observa que foi grande. A Isma-BR não realiza pesquisas sobre o tema desde 2019, devido às alterações impostas pelo cenário da crise sanitária. As condições de trabalho representam desafios diferentes: existem pessoas que se adaptaram às atividades realizadas de maneira remota, enquanto outras não suportam a solidão. No retorno ao modelo presencial, também aparecem diferenças

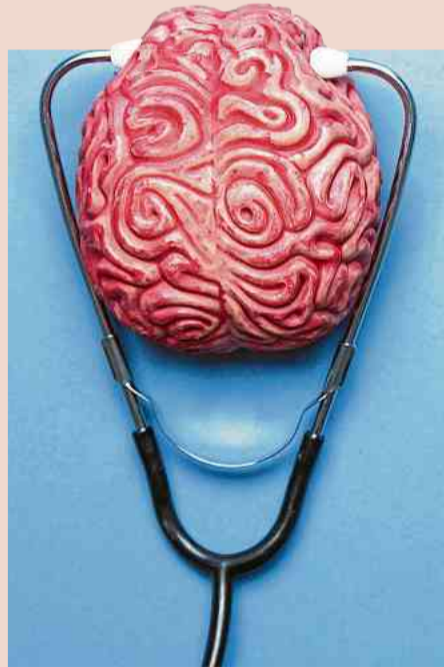
marcantes: enquanto alguns estão felizes pela retomada, outros sofrem intensamente.

– Está havendo um período de ajuste agora. Empresas devem priorizar o bem-estar físico do trabalhador que retorna ao ambiente de trabalho, diferenciar quem quer voltar e quem não quer, buscar um núcleo de apoio para quem está se sentindo muito fragilizado, dar mais reconhecimento aos funcionários, mudar o que não funciona – enumera Ana Maria.

## SINAIS DE ALERTA

- ▶ Redução da produtividade e da qualidade dos resultados apresentados
- ▶ Absenteísmo: o funcionário passa a faltar ao trabalho
- ▶ Presenteísmo: o empregado vai trabalhar, mas se mantém mentalmente ausente, como se estivesse apenas “de corpo presente”
- ▶ Alta rotatividade de cargos e funções devido ao baixo rendimento
- ▶ Lesões mais frequentes por desatenção (cai de uma escada, por exemplo, ou se corta ao manusear um equipamento)
- ▶ Consultas e licenças médicas frequentes
- ▶ Exaustão contínua, que não passa com o tempo livre no final de semana ou nas férias
- ▶ Mudanças de apetite: passar a comer demais ou muito pouco
- ▶ Aumento no consumo de bebida alcoólica

- ▶ Problemas de sono (múltiplos despertares ao longo da noite, sono não reparador, pesadelos, intensa movimentação na cama)
- ▶ Dor de cabeça, azia, aumento da frequência cardíaca e da pressão



INK DROP, STOCK.ADOBE.COM

## IMPACTOS JURÍDICOS

A inclusão do burnout na CID-11 também pode ter impacto no âmbito jurídico, uma vez que muitas ações trabalhistas se referem ao tema.

Maurício de Carvalho Góes, advogado trabalhista e professor da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) e da Unisinos, recorda que vêm sendo ajuizadas na Justiça do Trabalho, há anos, ações com pedidos indenizatórios em consequência da ocorrência da síndrome de burnout e também buscando o reconhecimento como doença laboral, o que pode acarretar a garantia de emprego. Conforme Góes, também já havia ações de trabalhadores desligados ou não das empresas que buscam indenização pela caracterização da síndrome, o que depende de provas contundentes. O advogado acredita que o impacto maior será na esfera corporativa, uma mudança de postura por parte do empregador.

– A pandemia, com o trabalho remoto, resgatou uma ideia que não é comum no direito do trabalho: a de não trabalhar só com prevenção, ou seja, com riscos que conheço, mas com precaução, com riscos que não conheço. Não é apenas o empregador contratar seu empregado e cumprir aquilo que está na lei pelos aspectos preventivos das normas regulamentadoras, entrega o equipamento de proteção individual e está resolvido. Em tempos modernos, esses problemas modernos que se transformaram em doença também se refletem significativamente no trabalho. O empregador deve ter mais cuidado com a questão humana – comenta o advogado.

Na opinião de Góes, deve ocorrer, da parte do Ministério Público do Trabalho (MPT) e dos juízes do trabalho, uma interpretação protetiva do trabalhador em casos de dúvida, pois “agora há uma preocupação da OMS”.

De acordo com Willian Machado, sócio do escritório de advocacia

empresarial Fernandes Machado Business Law, o primeiro impacto da mudança para as empresas está relacionado ao afastamento do trabalhador e à estabilidade de um ano obtida no retorno:

– A empresa vai ter um impacto financeiro porque, com um trabalhador afastado, será preciso contratar e treinar outra pessoa para a função e, quando o empregado que estava afastado retornar, terá de voltar para o cargo que ocupava antes. Então, ele talvez nem tenha mais função na empresa, mas estará vinculado por mais um ano com estabilidade, e dispensá-lo se tornará muito caro.

### ▶ PESQUISA DE CLIMA E FEEDBACKS CONTÍNUOS

É por isso que as ações preventivas são tão importantes, diz Machado. Segundo o advogado, empresas que ainda não têm esse cuidado deverão implementar políticas internas para melhorar a comunicação entre gestores e funcionários, criar uma pesquisa de clima e investir em feedbacks contínuos, a fim de identificar se seus trabalhadores estão tendo alterações de ânimo ou rendimento.

Para a advogada Clarisse de Souza Rosales, sócia do escritório Andrade Maia, o que cria receio nas empresas é o enquadramento automático da doença como algo relacionado ao trabalho e a possibilidade de não haver o contraditório – ou seja, a empresa não poder apresentar provas que refutem as alegações. Ela aponta que, em uma primeira análise, sem perícias, pode haver enquadramentos que não sejam 100% adequados para a síndrome.

– Antes, se a pessoa fosse diagnosticada com síndrome do pânico, por exemplo, ela teria que recorrer à Justiça provar que seu quadro tem vinculação com o trabalho. Hoje, o burnout elimina a discussão se é ou não algo ocupacional – diz Clarisse.

Muitos tipos,  
um único significado:  
**Vida**  
Doe sangue

Realizador: HOSPITAL DE CLÍNICAS PORTO ALEGRE RS

Apoio: FUNDAÇÃO MAURÍCIO SIROTSKY SOBRINHO

BANCO DE SANGUE DO HCPA - Rua São Manoel, 543  
2º andar - Porto Alegre/RS. Telefone: (51) 3359.8504