

AS REPERCUSSÕES JURÍDICAS E SOCIAIS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM MULHERES TRABALHADORAS DURANTE A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS (COVID 19)
THE LEGAL AND SOCIAL REPERCUSSIONS OF BURNOUT SYNDROME IN WORKING WOMEN DURING THE PANDEMIC OF THE NEW CORONAVIRUS (COVID 19)

Clovis Gorczewski¹
Cleize Carmelinda Kohls²

RESUMO: O presente artigo busca analisar a incidência da síndrome de Burnout em mulheres trabalhadoras no Brasil durante a pandemia do novo coronavírus - COVID19. Pretende-se encontrar respostas para os seguintes problemas de pesquisa: Como a pandemia de COVID 19 relaciona-se com a síndrome de Burnout em mulheres trabalhadoras? Qual a proteção legal existente no Brasil para as mulheres trabalhadoras acometidas da síndrome de Burnout? E quais as lições que podem ser extraídas do contexto de pandemia para o enfrentamento e prevenção da síndrome? Para responder estes problemas, a pesquisa é desenvolvida por meio do método hipotético dedutivo, através de pesquisas bibliográficas e de dados propor alternativas para o enfrentamento da temática. Objetiva-se apresentar uma análise das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro, demonstrando sua relação com a síndrome de Burnout, e investigando sobre a proteção legal existente para as mulheres acometidas da síndrome e as políticas públicas que podem ser desenvolvidas para o enfrentamento da problemática. O estudo demonstra a importância de políticas públicas preventivas, através do incentivo para a adequação de condutas pelas empresas, e a necessidade de políticas públicas informativas sobre o problema.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Trabalho. Pandemia. Síndrome de Burnout.

ABSTRACT: This article seeks to analyze the incidence of Burnout syndrome in working women in Brazil during the COVID pandemic19. It is intended to find answers to the following research problems: How is the COVID 19 pandemic related to the Burnout syndrome in working women? What legal protection exists in Brazil for working women suffering from Burnout syndrome? And what are the lessons that can be drawn from the pandemic context for coping with and preventing the syndrome? To answer these problems, the research is developed through the deductive hypothetical method, through bibliographic and data research, to propose alternatives to face the theme. The objective is to present an analysis of gender inequalities in the Brazilian labor market, demonstrating its relationship with the Burnout syndrome, and investigating the existing legal protection for women affected by the syndrome and the public policies that can be developed to address the problematic. The study demonstrates the importance of preventive public policies, by encouraging companies to adapt their behavior, and the need for public policies to inform about the problem.

¹ Advogado, Doutor em Direito (Universidad de Burgos 2002), pós-doutor pela Universidad de Sevilla (CAPES 2007) e pela Universidad de La Laguna (CAPES/FUNDACIÓN CAROLINA 2011). Professor da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. E-mail: clovisg@unisc.br

² Advogada, Doutoranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Professora da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. E-mail: cleizek@unisc.br

Keywords: Gender inequality. Job. Pandemic. Burnout syndrome.

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca analisar a incidência da Síndrome de Burnout em mulheres trabalhadoras no Brasil durante a pandemia do novo coronavírus - COVID19. Tal estudo surge da necessidade de investigar as causas e efeitos da síndrome e, conseqüentemente, as políticas públicas necessárias ao enfrentamento deste problema. A pandemia de COVID 19 acentuou ainda mais as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Diversos são os fatores que influenciam esse fenômeno, tais como o fechamento de escolas e a acentuação da necessidade de pessoas dedicadas aos cuidados de familiares, bem como a necessidade de compatibilizar jornadas de trabalho e as demandas domésticas. A sobrecarga, juntamente com os demais fatores, pode gerar um estado de estresse crônico, com distúrbios emocionais. A síndrome de burnout se acentuou ainda mais durante a pandemia. Tal síndrome afeta cerca de 30% dos brasileiros, conforme a International Stress Management Association do Brasil (Isma), e é problema que precisa ser analisado de modo aprofundado e enfrentado por meio de políticas públicas específicas e efetivas.

Em razão disso, o presente estudo busca respostas para os seguintes problemas de pesquisa: Como a pandemia de COVID 19 relaciona-se com a síndrome de Burnout em mulheres trabalhadoras? Qual a proteção legal existente no Brasil para as mulheres trabalhadoras acometidas da síndrome de Burnout? E quais as lições que podem ser extraídas do contexto de pandemia para o enfrentamento e prevenção da síndrome? Para responder estes problemas a pesquisa é desenvolvida por meio do método hipotético dedutivo, partindo da premissa da desigualdade de gênero como fator a influir a maior incidência da síndrome de Burnout em mulheres trabalhadoras, e, através de pesquisas de bibliográficas e de dados propor alternativas para o enfrentamento da temática. Objetiva-se apresentar uma análise das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro, demonstrando, através de dados estatísticos que o problema ainda persiste e tem se agravado durante a pandemia de COVID 19 no Brasil. Busca-se também, analisar a síndrome de Burnout, suas causas e conseqüências,

investigar sobre a proteção legal existente para as mulheres acometidas da síndrome e as políticas públicas que podem ser desenvolvidas para o enfrentamento da problemática.

Assim, o estudo inicia analisando a questão da desigualdade de gênero no Brasil, abordando dados estatísticos que demonstram que a mulher ainda é a que mais sofre com o desemprego, com a sobrecarga emocional e com a dupla jornada. Após, aborda a síndrome de Burnout e sua maior incidência em mulheres, propondo uma reflexão sobre as medidas existentes de proteção à mulher acometida pela síndrome e sobre a necessidade de políticas públicas para a prevenção, identificando as lições que a pandemia deixa para a percepção do problema.

AS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A agência da ONU analisou 115 países e concluiu que a diferença salarial média é de 14%. A análise da OIT mostra como a desigualdade no local de trabalho se reflete entre homens e mulheres. E, conforme a pesquisa, 73% de todos os gerentes são homens, bem como 77% dos trabalhadores artesanais e comerciais, os quais representam as duas categorias onde as diferenças salariais entre gêneros são maiores (ONU, 2020, <https://news.un.org/pt/story/2020/01/1700382>). Além disso, conforme relatório de Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2020: “Los mercados laborales contemporáneos también siguen caracterizándose por la desigualdad de género. En 2019, la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo era solo del 47 por ciento, 27 puntos porcentuales por debajo de la tasa del hombre (74 por ciento).” (OIT, 2020, <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--es/index.htm>). Pode-se dizer que “é perceptível que existe uma distinção entre trabalho masculino e feminino, sendo que a preferência do universo do trabalho é que as mulheres ocupem trabalhos realizados *part time*, de forma precarizada e/ou desregulamentada” (GRANDO; MACIEL, 2018, p. 50).

E, mais especificamente, sobre a América Latina e Caribe: “el nivel medio de estudios de las mujeres supera actualmente al de los hombres, pero las mujeres de la subregión siguen ganando un 17 por ciento menos por hora trabajada que los hombres.”³

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) constatou que 39% de todos os trabalhadores assalariados do mundo são mulheres. E, considerando as idades, as mulheres entre 15 e 24 anos de idade têm mais probabilidade de ficar desempregadas do que homens na mesma faixa etária. O grau de escolarização foi aumentando nos últimos anos e com ela a inserção da mulher no mercado de trabalho. Este fato é muito significativo, e aponta para um caminho importante na busca por igualdade. Mas, mesmo assim, conforme relatório do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) as mulheres continuam ganhando menos, sendo que no ano de 2019, enquanto os homens ganhavam em média R\$ 2.518,00, elas ganhavam R\$1.974,00. Já em 2020, enquanto os homens ganhavam em média R\$ 2.694,00, elas ganhavam R\$ 2.191,00. E, isso também se aplica para aquelas que possuem ensino superior.

Vale lembrar que, no Brasil, segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) de 2019, o número de mulheres é superior ao de homens. A população brasileira é composta por 48,2% de homens e 51,8% de mulheres. Mas, mesmo sendo a maioria, as mulheres enfrentam muitos problemas relacionados ao mercado de trabalho. Segundo a Pesquisa dos Profissionais da Catho de 2018, com mais de 2,3 mil respondentes, 30% das mulheres disseram que já deixaram o mercado de trabalho para cuidar dos filhos. Entre os homens esse número é quatro vezes menor, atingindo 7%. E, dentre os principais conflitos enfrentados pelas mães e empresas/gestores, o principal receio delas é terem que faltar ao trabalho caso os filhos adoeçam (48%), ter que pedir para chegar mais tarde no trabalho para ir em uma reunião escolar (24%) e se atrasar devido à exaustão da rotina (10%).⁴

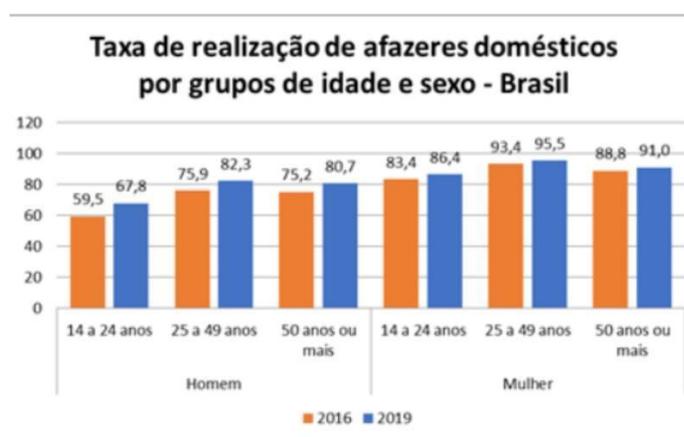
³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734481.pdf

⁴ <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>

Conforme pesquisa acima citada, 45% demoram três meses para retornar às atividades profissionais. O tempo curto é consequência da preocupação de perder a posição profissional, no caso de cargos de gerência, ou até mesmo, perder o emprego. O desenvolvimento da carreira das mulheres é diretamente impactado pós maternidade. Segundo a pesquisa, 47% das mães já abriram mão de algumas oportunidades de empregos melhores e de promoções porque sabiam que teriam dificuldade em conciliar filhos e vida profissional. Outro ponto que precisa ser observado é que conforme o IBGE em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, sendo que:

Em 2019, a população com 14 anos ou mais de idade dedicava, em média, 16,8 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, sendo 21,4 horas semanais para as mulheres e de 11,0 horas para os homens. De 2016 para 2019, essa diferença entre as médias masculina e feminina aumentou de 9,9 para 10,4 horas semanais.⁵

Veja-se o gráfico abaixo, que demonstra a evolução ao longo dos anos do trabalho doméstico de homens e mulheres:



Fonte: IBGE

⁵ <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>

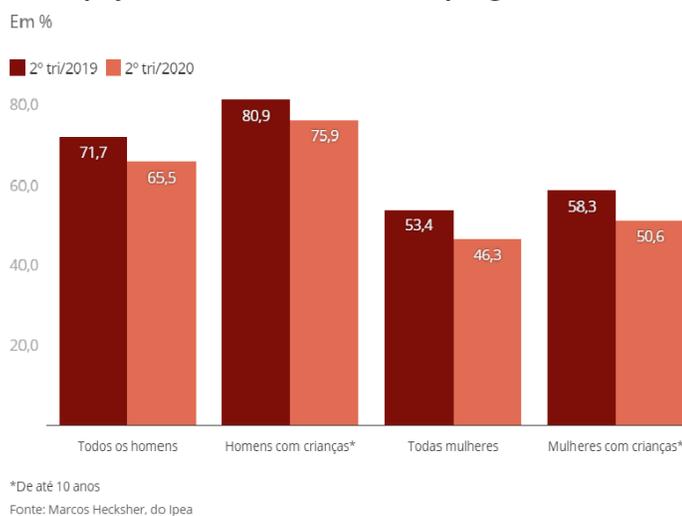
A pesquisa também demonstrou que a realização de afazeres domésticos é mais alta entre homens com curso superior completo (85,7%) e menor entre aqueles sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto (74,1%). Dentre os fatores que interferem na discriminação da remuneração percebida pelas mulheres, afirma Barbugiani (2015, p. 75) que a doutrina indica a ideia de que seus salários são para complementar a renda da família, situação associada a noção incutida na sociedade de que elas são responsáveis pelas atividades do lar e, portanto, não apresentam dedicação exclusiva ao trabalho fora de casa e, por esse motivo, sua oferta de emprego é restringida; a dinâmica social tende a manter inalterado esses estereótipos, diferenciando a remuneração não só das mesmas atividades, como também atribuindo um menor valor as atividades tipicamente femininas, como são as ligadas à assistência, ao mesmo tempo, que se promove uma segregação ocupacional; e a deficiência na participação das mulheres nos órgãos e entidades de representação coletiva de empregadores e empregados

Logo, a educação pode apresentar-se como uma importante ferramenta na mudança desta realidade, fomentando uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no trabalho, seja em âmbito doméstico, seja fora dele. Uma das maiores preocupações com o trabalho das mulheres, após o nascimento de um filho, gira em torno das questões de produtividade e da necessidade de faltas ao trabalho para acompanhar consultas médicas do filho, reuniões escolares, entre outros. Porém, tais obrigações devem ser compartilhadas pelos pais, de modo que não devem recair apenas na mulher. A pesquisa divulgada pela Catho aponta que 30% das mulheres deixam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos. Entre os homens, essa proporção é quatro vezes menor, de 7%. Logo, evidencia-se uma ausência paterna nas atribuições inerentes aos cuidados com os filhos, que, conseqüentemente, compromete e sobrecarrega a mulher.

A pandemia do novo coronavírus também desencadeou o desemprego, que atingiu com maior força as trabalhadas. De acordo com o IPEA, a participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos. E, nesse contexto, a maior queda na participação no mercado de trabalho foi entre as mulheres que têm filhos pequenos, até dez anos. A proporção de mulheres empregadas ou procurando trabalho nesse grupo despencou de 58% no segundo

trimestre de 2019 para pouco mais de 50%. E são elas as que mais têm dificuldade de voltar a trabalhar neste momento ou mesmo de procurar uma vaga.

Participação no mercado de trabalho, por gênero



Os dados demonstram que a desigualdade de gênero no trabalho ainda persiste e é um problema a ser enfrentado no Brasil. Com a pandemia Covid 19 e a crise econômica causada, essas desigualdades se acentuaram ainda mais, e a sobrecarga de trabalho e cobranças fez aumentar ainda mais o acometimento da síndrome de esgotamento profissional, como veremos a seguir.

BURNOUT E A PANDEMIA DE COVID 19

Nesse contexto de muitas desigualdades enfrentadas no mercado de trabalho, surge a preocupação com a saúde das trabalhadoras. Isso porque, os dados também apontam que as mulheres são as mais afetadas pela síndrome Burnout (também chamada de síndrome do esgotamento profissional). O termo Burnout é a junção de *burn* (queima) e *out* (exterior), significando exaustão emocional, fadiga, frustração, desajustamento (INOCENTE, 2005; TAMAYO 1997). A Síndrome de Burnout, caracterizada pela exaustão emocional, dores de cabeça, dores musculares, entre outros pode atingir 30% dos trabalhadores brasileiros,

conforme a *International Stress Management Association* (ISMA-BR⁶). A insegurança profissional, com altos índices de desemprego e a excessiva cobrança por resultados podem ser considerados desencadeadores da síndrome. O Burnout vai além do estresse, estando associado ao mundo laboral. Esse distúrbio psíquico foi inicialmente descrito por Freudenberger. Pereira (2002, p. 14) refere que: “O Burnout passou a ter protagonismo no mundo laboral na medida em que veio a explicitar grande parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais no trabalhador e deste na organização.”

Carlotto (2002) também cita que, a definição mais aceita do Burnout é a fundamentada na perspectiva social-psicológica de Maslach e colaboradores, sendo esta constituída de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. Codo e Vasques-Menezes (1999) mencionam que Burnout relaciona-se a algo como ‘perder o fogo’ ‘perder a energia’ ou “queimar para fora” (numa tradução mais direta), podendo ser identificada como a uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não o importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil. E citando os três componentes da síndrome, explicam:

A síndrome é entendida como um conceito multidimensional que envolve três componentes: 1) Exaustão Emocional – situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas. 2) Despersonalização – desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários / clientes) – endurecimento afetivo, ‘coisificação’ da relação. 3) Falta de envolvimento pessoal no trabalho – tendência de uma ‘evolução negativa’ no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização

Os desempregados têm duas vezes mais sintomas depressivos e duas vezes mais diagnósticos clínicos de depressão. (AREIAS; COMANDULE, 2006, p. 188). O indivíduo submetido ao estresse ocupacional pode deixar de responder adequadamente às demandas do trabalho e geralmente se encontra irritável, ansioso e ou deprimido. Indivíduos com

⁶ <http://www.ismabrasil.com.br/>
Revista Húmus

cronificação de altos níveis de estresse ficam vulneráveis ao surgimento da Síndrome de Burnout. No Brasil, o Ministério da Saúde coloca a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade, mencionando ainda que:

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros. Traduzido do inglês, "burn" quer dizer queima e "out" exterior. A Síndrome de Burnout também pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021)

Havendo o diagnóstico, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) oferece, de forma integral e gratuita, todo tratamento, desde o diagnóstico até o tratamento medicamentoso. Mas, nem todos conseguem ter as informações necessárias para buscar tratamento, pois muitas pessoas não buscam ajuda médica por não saberem ou não conseguirem identificar todos os sintomas e, por muitas vezes, acabam negligenciando a situação sem saber que algo mais sério pode estar acontecendo. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021). A Organização Mundial da Saúde classifica a síndrome como “resultado de um estresse crônico no trabalho que não foi administrado com êxito”.⁷ E, a International Stress Management Association (ISMA-BR) refere que o Brasil é o segundo país com maior número de pessoas afastadas pela Síndrome de Burnout.

A Organização Mundial da Saúde também classifica que o Brasil é o país com maior taxa de pessoas que sofrem com ansiedade e o quinto em casos de depressão. Aproximadamente 72% dos profissionais que estão no mercado de trabalho sofrem alguma condição associada ao estresse agudo. Além disso, segundo pesquisa da Medscape Physician Lifestyle Report de 2015, aproximadamente 46% dos médicos dos Estados Unidos sofrem da síndrome. Outras profissões

⁷ <https://www.who.int/eportuguese/countries/bra/pt/>
Revista Húmus

também apresentam altos índices de esgotamento profissional, sendo: professores, bombeiros, policiais, psicólogos, carcereiros, assistentes sociais, advogados, bancários e jornalistas. Pereira (2002, p. 22) cita que, de modo geral, as mulheres têm apresentado pontuação mais elevada em exaustão emocional e os homens e despersonalização. O fato de as mulheres expressarem mais livremente suas emoções poderia vir a ser uma fonte de expressão de suas dificuldades e conflitos, aliviando os sentimentos de raiva, hostilidade e indignação, enquanto no sexo masculino, sem esta possibilidade (homem não chora!), essas emoções acabam sendo expressas, de forma inadequada, depois de atingir um nível insuportável. A elevação da exaustão emocional no sexo feminino poderia também ocorrer pela dupla jornada de trabalho (a profissional e a do lar) a que a maioria esteja sujeita

Nesse contexto, as profissionais do sexo feminino são as mais atingidas, e diversos fatores podem ensejar tal esgotamento, sendo que um deles é a grande pressão social para sempre fazerem mais do que o esperado, para conseguir se manter e progredir na carreira, além de cumprir dupla jornada, pois mesmo com todos os avanços, continua sendo a que mais se dedica aos cuidados da casa e de pessoas. Durante a pandemia de COVID 19, a síndrome se intensificou. A chegada de um novo vírus que se alastrava com muita rapidez fez com que fossem tomadas medidas de isolamento, com a adoção de modalidade de trabalho remoto, fechamento de escolas e restrição de circulação. Esse contexto acentuou ainda mais a carga de trabalho das mulheres, e intensificou de um modo geral os problemas de saúde como depressão, ansiedade e estresse. Em profissionais da saúde, conforme dados de um estudo realizado pela plataforma PEBMED⁸, houve um aumento significativo do Burnout, chegando a atingir 83% dos médicos que trabalham na linha de frente e 71% dos demais. E, a doença gera problemas não só ao trabalhador, mas também para as empresas, pois muitas vezes há necessidade de afastamento para tratamento, fadiga e desmotivação no ambiente de trabalho, entre outros. Ademais, há um reflexo para toda a sociedade, já que há a possibilidade de afastamento em benefício previdenciário. Inclusive, de acordo com a Secretaria da Especial de Previdência e Trabalho, em 2018 houve um crescimento de 114% de benefício com o diagnóstico de Burnout.

⁸ <https://pebmed.com.br/prevalencia-de-Burnoutt-e-maior-em-medicos-que-atuam-na-linha-de-frente-da-covid-19/>
Revista Húmus

Nesse contexto, identificado o problema, passa-se agora a analisar as estratégias de enfrentamento, analisando a proteção legal e as políticas públicas que podem contribuir para a prevenção da síndrome, especialmente para as mulheres.

ENFRENTAMENTO DO PROBLEMA: proteção legal e políticas públicas

Inicialmente, vamos analisar a proteção legal existente para os casos de acometimento pela síndrome de Burnout. Neste aspecto, é preciso pontuar que não há legislação trabalhista específica para a síndrome, mas sendo ela diagnosticada e atestada pelo médico, em âmbito trabalhista e previdenciário será possível:

a) O afastamento das atividades em caso de incapacidade para o trabalho. Lei 8.212/91.

Nesse caso, a empresa é responsável pelo pagamento dos 15 primeiros dias do afastamento e a previdência social pelos demais. No caso de afastamento por mais de 15 dias pode ser requerido benefício por incapacidade provisória ou até mesmo aposentadoria em razão de incapacidade definitiva. O afastamento do ambiente de trabalho para tratamento médico é uma importante medida e possibilita que o trabalhador possa fazer seu tratamento e recuperar as plenas condições de trabalho. Por outro lado, a ausência do trabalhador pode ser prejudicial ao desenvolvimento do trabalho, razão pela qual torna-se pertinente que invista na prevenção da doença.

b) Garantia de emprego.

Comprovada a síndrome, sendo ela uma doença profissional, será equiparada a acidente do trabalho, gerando garantia de emprego pelo período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado, conforme a Lei nº 8212/93 e Súmula 378 do TST. O Tribunal Superior do Trabalho inclusive já analisou o tema e

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA DEFERIDA NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADA DISPENSADA QUANDO PORTADORA DE SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA O EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. 1. Mandado de segurança impetrado contra decisão

interlocutória de deferimento de tutela provisória de urgência, na qual determinada a reintegração de empregada portadora de Síndrome de Burnout, com restabelecimento do plano de saúde corporativo e emissão de CAT. (...) 3. In casu, a autoridade apontada como coatora pontuou que a Litisconsorte passiva é portadora de Síndrome de Burnout, com tratamento em curso, que estava com a capacidade laborativa comprometida ao tempo da dispensa e que havia nexos de causalidade entre o adoecimento e a prestação de serviços. 4. A decisão preserva, em princípio, a garantia provisória de emprego ao trabalhador acidentado, na forma do artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, em sintonia com a diretriz da Súmula 378, II, e da OJ 142 da SBDI-2 do TST, na medida em que reconhecida a doença ocupacional após a dispensa, bem como o nexo de causalidade com a prestação de serviços, ainda que ausente o afastamento superior a quinze dias. (...) 6. A eventual descaracterização da enfermidade que acomete a Litisconsorte passiva como doença ocupacional é providência que reclama o exame aprofundado da controvérsia, com dilação probatória, insuscetível de viabilização no mandado de segurança. Desse modo, por ora, demonstrada a probabilidade de que o direito invocado na reclamação trabalhista realmente exista, ao lado do periculum in mora, não há espaço para concessão da segurança e cassação da tutela de urgência deferida no feito originário. 6. Segurança denegada. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TST - RO: 69335420175150000, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 18/09/2018, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018)

c) Indenização por dano moral.

Sendo comprovado o nexo causal entre as condutas do empregador e o desencadeamento da doença, será possível, ainda, a concessão de indenização por dano moral ao empregado. Nesse sentido:

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional") que levou ao afastamento previdenciário do autor, no curso do aviso prévio, por um ano e quatro meses, por doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, é devida a reintegração ao emprego e ainda a indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 118 da Lei nº 8.213/91, segunda parte do item II da Súmula 378 do TST e artigos 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 - RO: 00110126220175030048 MG 0011012-62.2017.5.03.0048, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 04/03/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 05/03/2021.)

D) Além dos direitos trabalhistas e previdenciários, o trabalhador terá direito a tratamento médico e psicológico pelo Sistema Único de Saúde (SUS), conforme Lei 8.080/90.

Mas, para além destes direitos, a partir das considerações feitas até aqui, mostra-se necessário investir em prevenção e propor políticas públicas especialmente planejadas para as mulheres. Estas políticas públicas precisam considerar a desigualdade de gêneros nas relações de trabalho, especialmente os seguintes aspectos:

- a) As mulheres são ainda preteridas em vagas de emprego;
- b) As mulheres ainda recebem menos para desenvolver o mesmo trabalho;
- c) As mulheres são as que mais se dedicam aos cuidados de pessoas, aqui incluídos os filhos e demais familiares;
- d) As mulheres dedicam mais horas em atividades do lar;

Em razão dessa sobrecarga, as mulheres acabam sendo as que mais sofrem com a síndrome de Burnout. O melhor caminho para o enfrentamento do problema é o investimento em prevenção, pois a sua incidência traz severas consequências para a empregada, mas não só para ela, como também para o empregado e para o Estado, como visto acima. A pandemia demonstrou ainda que são as mulheres as que precisam deixar os empregos quando há necessidade de cuidados de pessoas, seja com os filhos ou algum outro familiar. Assim, ressalta-se a importância das redes de apoio para as mães trabalhadoras, que incluem as escolas e centros de atendimentos para atividades extraclasse. Aliado a isso, sempre há necessidade de uma educação para a igualdade, no sentido de que a sociedade esteja preparada para a efetiva igualdade de gêneros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade de gênero no trabalho foi acentuada pela pandemia de Covid 19. A pandemia demonstrou que as mulheres são as mais impactadas pelas mudanças e que, conseqüentemente estão mais sujeitas ao desemprego e a dupla jornada, e essa sobrecarga pode desencadear a síndrome do esgotamento profissional e levar ao afastamento das atividades e situação de desemprego. Neste aspecto, a legislação prevê a possibilidade de ausências ao

trabalho e benefícios por incapacidade, bem como o atendimento pelo Sistema Único de Saúde. Porém, como demonstrado durante o estudo, o problema é mais profundo e requer políticas públicas preventivas que estejam focadas em duas diretrizes: incentivo para adequação das empresas e educação para a igualdade de gênero. A primeira, e mais imediata, deve ser voltada a incentivos para as empresas que promovem políticas de igualdade e de rede de apoio para que as empregadas possam desenvolver suas atividades profissionais. Essas medidas entram dentro do *compliance trabalhista*, com a cultura da conformidade legal, mas não só isso, como também com conformidade aos princípios e objetivos da empresa. Ao poder público, cabe, pois, incentivar essa conformidade e o desenvolvimento de políticas preventivas, demonstrando os benefícios que tais atitudes podem trazer para a trabalhadora, para a empresa e para a sociedade como um todo. E, outra política pública mais profunda a ser adotada, focada em uma educação para a igualdade de gênero, pois enquanto a sociedade não estiver consciente de que a igualdade não pode ser uma mera previsão legal, mas que deve ser uma realidade fática, a desigualdade continuará existindo. Essa educação para a igualdade deve estar inserida na educação básica e também dentro dos ambientes laborais, através da informação sobre as consequências da desigualdade e suas repercussões sociais.

REFERÊNCIAS

AREIAS, Maria Elenice Quelho; **COMANDULE**, Alexandre Quelho. Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout. Qualidade de vida e fadiga institucional. Campinas: IPES Editorial, 2006.

CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout: um tipo de estresse ocupacional. Canoas: Ulbra, 2001.

CATHO. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>. Acesso 27 abril. 2021.

CODO, Wanderley; **VASQUES-MENEZES**, Iône. O que é burnout. Educação: carinho e trabalho, v. 2, p. 237-254, 1999.

DIEESE. Mulheres brasileiras. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.pdf>. Acesso em 28 mar 2021.

GRANDO, Juliana Bedin; **MACIEL**, Renata. A luta das mulheres por melhores condições de trabalho: a precarização das relações laborais. In.: **COSTA**, Marli M. M. da; **BOTTON**, Leticia Thomasi Janhke. Gênero: identidade e reconhecimento. 1. ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2018.

IBGE. Agência De Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso 27 abril. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Disponível em: <http://antigo.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>. Acesso em 27 abril 2021.

OIT. Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 Qué hay detrás de la brecha salarial de género. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf. Acesso em 27 jul. 2020.

OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734481.pdf. Acesso 27 jul. 2020.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem. Casa do psicólogo, 2002.

PEBMED. Disponível em: <https://pebmed.com.br/prevalencia-de-Burnout-e-maior-em-medicos-que-atuam-na-linha-de-frente-da-covid-19/>. Acesso 27 jul. 2020.

TAMAYO, Mauricio Robayo. Burnout: implicações das fontes organizacionais de desajuste indivíduo-trabalho em profissionais da enfermagem. *Psicologia: reflexão e crítica*, v. 22, n. 3, p. 474-482, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. RO: 00110126220175030048 MG 0011012-62.2017.5.03.0048. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em 11 set 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RO: 69335420175150000. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencial>. Acesso em 11 set 2021.