

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ANA CAROLINA BARBOSA RIBEIRO

Teletrabalho e Síndrome de Burnout: a importância do direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável

**JUIZ DE FORA
2023**

ANA CAROLINA BARBOSA RIBEIRO

Teletrabalho e Síndrome de Burnout: a importância do direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Karen Artur.

**JUIZ DE FORA
2023**

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Ribeiro, Ana Carolina Barbosa.

Teletrabalho e Síndrome de Burnout : a importância do direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável / Ana Carolina Barbosa Ribeiro. -- 2023.

29 f.

Orientador: Karen Artur

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2023.

1. Teletrabalho. 2. Síndrome de Burnout. 3. Meio ambiente do trabalho. 4. Riscos psicossociais. 5. Regulação do trabalho. I. Artur, Karen, orient. II. Título.

ANA CAROLINA BARBOSA RIBEIRO

Teletrabalho e Síndrome de Burnout: a importância do direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração Direito do Trabalho.

Aprovado em 10 de janeiro de 2023

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. Dra. Karen Artur – Orientadora
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Flávio Salles Bellini
Universidade Federal de Juiz de Fora

Bárbara Alvim Sampaio
Especialista pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas

RESUMO

Este trabalho tem como escopo refletir sobre o teletrabalho e sua relação direta com o aumento do risco de agravamento à saúde do trabalhador, a partir da ocorrência da Síndrome de Burnout como consequência direta da violação ao meio ambiente de trabalho saudável. Nesse contexto, analisam-se os impactos da evolução tecnológica no mundo do trabalho, em especial os advindos da Quarta Revolução Tecnológica, responsável por introduzir a modalidade teletrabalho nas relações trabalhistas. Ademais, tem-se uma análise crítica da Reforma Trabalhista no que diz respeito à proteção jurídica do teletrabalhador. Para tanto, como procedimentos metodológicos, adota-se a pesquisa bibliográfica, bem como a consulta a fontes legislativas. Feito isso, a presente pesquisa apontou a necessidade de uma melhor regulação do teletrabalho, da atenção para com a higidez do meio ambiente laboral e do combate a práticas abusivas do poder diretivo do empregador. Nossa hipótese de trabalho é que a visibilização do teletrabalho como propício ao adoecimento – especialmente aquele desacompanhado da proteção conferida ao direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável – faz-se necessária para que haja atenção social e jurídica para com os fatores objetivos que podem levar ao Burnout.

Palavras-chave: teletrabalho; Síndrome de Burnout; meio ambiente do trabalho; riscos psicossociais; regulação do trabalho.

ABSTRACT

This article has the purpose to reflect about teleworking and its direct relationship with the increased risk of aggravating the worker's health, from the occurrence of Burnout Syndrome as a direct consequence of the violation of the healthy work environment. In this context, the impacts of technological evolution on the world of work are analyzed, especially those arising from the Fourth Technological Revolution, responsible for introducing the telework modality in labor relations. In addition, there is a critical analysis of the Labor Reform with regard to the legal protection of teleworker. Therefore, as methodological procedures, bibliographical research is adopted, as well as the consultation of legislative sources. After that, this research pointed out the need for better regulation of teleworking, attention to the health of the working environment and the fight against abusive practices of the employer's directive power. Our working hypothesis is that the visibility of teleworking as conducive to illness - especially when unattended by the protection given to the fundamental right to a healthy working environment - is necessary in order to accomplish social and legal attention to the objective factors that can lead to Burnout.

Keywords: teleworking; Burnout Syndrome; work environment.; psychosocial risks; work regulation.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	08
2	MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO.....	10
3	O TELETRABALHO NO BRASIL.....	13
3.1	CONCEITO DE TELETRABALHO.....	13
3.2	A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	14
4	MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL.....	19
4.1	CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO À SAÚDE.....	19
4.2	A INFLUÊNCIA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES.....	19
5	A SÍNDROME DE BURNOUT EM TEMPOS DE TELETRABALHO.....	23
5.1	CONSIDERAÇÕES SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT.....	23
5.2	O TELETRABALHO COMO MODALIDADE PROPÍCIA PARA O SURGIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	25
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
	REFERÊNCIAS.....	31

1 INTRODUÇÃO

Do ponto de vista histórico, é possível perceber que as revoluções, em sua maioria, ocorrem como consequência de novas formas de interação do indivíduo com o mundo e do surgimento de novas tecnologias.

Nesse sentido, a Primeira Revolução Industrial, iniciada por volta de 1760, foi responsável pela alteração no processo produtivo, a partir da substituição da mão de obra humana pelas máquinas. Em seguida, a Segunda Revolução Industrial, iniciada na segunda metade do século XIX, introduziu a produção em massa a partir do advento de novas fontes de energia. Por sua vez, a Terceira Revolução Industrial, também denominada de Revolução Técnico-Científica, iniciou-se em meados do século XX e foi responsável pela evolução tecnológica no campo científico, impulsionada pelo surgimento dos computadores e da internet.

O último estágio de desenvolvimento tecnológico, denominado de Quarta Revolução Industrial ou, ainda, de Indústria 4.0, é marcado pela sofisticação dos instrumentos digitais introduzidos pela revolução antecedente. Nesse momento, as transformações decorrem da evolução tecnológica em diversos âmbitos, com especial enfoque na informática e nas telecomunicações, a partir da ampliação e aprimoramento da internet (Gordender, 1997, p. 324). Desse modo, as novas tecnologias alteraram significativamente a forma como vivemos e nos relacionamos, reforçando, cada vez mais, a relação de cooperação entre os espaços físicos e virtuais (Schwab, 2016, p. 20).

Evidente que, diante do cenário de sofisticação tecnológica, responsável por profundas alterações em diversos aspectos da vida social (Gordender, 1997, p. 324), a relação de trabalho, bem como o modo de produção, também foram fortemente afetados e modificados. Entre as diversas transformações ocorridas no mercado de trabalho em decorrência da incorporação das tecnologias da informação e comunicação, cumpre ressaltar o surgimento do teletrabalho, modalidade inserida nas indústrias como resultado da evolução da internet e da descentralização do processo produtivo.

Nesse cenário, o teletrabalho expandiu-se e, atualmente, faz parte da realidade de diversas empresas como uma estratégia para diminuição de custos, visto que, com o trabalhador longe das dependências da empresa, tem-se a redução com despesas como água, energia elétrica e vale-transporte para o obreiro. Todavia, embora a modalidade, em um primeiro momento, seja vista como vantajosa, tanto para a empresa como também para o empregado, fato é que o teletrabalho carece de regulamentação adequada, situação que

favorece a precarização das condições laborais e dificulta a proteção dos direitos dos trabalhadores submetidos ao aludido regime.

Não obstante os meios tecnológicos e as plataformas de comunicação instantânea possuam um papel facilitador nas relações sociais e, principalmente, nos métodos de trabalho, fato é que o meio virtual inspira imediatismo e, desse modo, pressupõe-se que o indivíduo está disponível para processar novas informações a todo instante. Assim, práticas de trabalho constantes foram incorporadas nas realidades de diversos trabalhadores, tornando-se comum responder e-mails à noite ou aos finais de semana, além do uso indiscriminado de aplicativos como o *WhatsApp* pelos empregadores para tratar de assuntos relacionados ao trabalho. Em um cenário de uso excessivo de recursos eletrônicos, o trabalhador é exposto regularmente a situações que prejudicam a sua integridade física e mental, como o aumento da carga de trabalho e horas trabalhadas, a dificuldade para conciliar atividades profissionais e pessoais e, como consequência do prolongamento de conexões virtuais relacionadas ao trabalho, há o aumento do nível de estresse, o que, a longo prazo, pode desencadear diversos problemas para a saúde mental do trabalhador, entre os quais se destaca, em razão do recorte feito pela presente pesquisa, a Síndrome de Burnout.

Nestes termos, justifica-se a presente pesquisa em razão da necessidade de se discutir de que maneira o uso indiscriminado dos instrumentos digitais repercutem na vida do empregado, impactando diretamente o seu direito fundamental à saúde, especialmente implicando na Síndrome de Burnout. Para tanto, utilizou-se o método dedutivo, a pesquisa bibliográfica e legislativa para analisar a relação entre teletrabalho, prejuízos à saúde do trabalhador e o ordenamento jurídico.

Nossa hipótese de trabalho é que a visibilização do teletrabalho como propício ao adoecimento, se não for acompanhado de proteção conferida ao direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável, faz-se necessária para que haja atenção para com os fatores objetivos que podem levar ao Burnout.

Este trabalho trata das mudanças tecnológicas no mundo do trabalho, do teletrabalho no Brasil, da proteção ao meio ambiente de trabalho, nele considerado os seus elementos psicossociais e da necessidade de reconhecimento, portanto, dos aspectos organizacionais objetivos do trabalho que podem levar ao adoecimento.

2 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Para compreendermos a estrutura organizacional do trabalho na atualidade, torna-se necessário refletir acerca das revoluções industriais ao longo da história, bem como compreender as alterações trazidas com o advento da tecnologia. Como sabido, as revoluções industriais foram responsáveis por sucessivas modernizações dos meios de produção, as quais modificaram, principalmente, a dinâmica de trabalho e a organização da sociedade.

A Primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no período entre 1760 e 1840, foi responsável por introduzir as máquinas industriais. Nesse momento, além da transição de métodos de produção artesanal para a produção por máquinas, a valorização da ciência e a crença no progresso resultaram em novos processos de produção de ferro e no uso crescente da energia a vapor, além da descoberta do carvão como meio de fonte de energia, condições que propiciaram a invenção das máquinas (Serralvo; Manus, 2022).

A alteração dos métodos de produção trouxe consequências para o setor econômico, além de modificar drasticamente a estrutura da sociedade. Através do uso do carvão, do vapor e do ferro, a maquinaria transformou as relações de trabalho e o processo de produção que, até então, era realizado de forma artesanal, principalmente na esfera familiar.

Posteriormente, a partir da segunda metade do século XIX, impulsionada pelo aprimoramento das técnicas de produção, o aumento da capacidade produtiva e o anseio pela ampliação dos lucros, a indústria assumia uma nova dinâmica. Iniciava-se, então, a Segunda Revolução Industrial, responsável pela continuidade do processo de desenvolvimento. Nesse momento, houve a descoberta da eletricidade, a substituição do ferro pelo aço, o surgimento e a modernização dos meios de transporte, o avanço dos meios de comunicação e o desenvolvimento da indústria química. Ademais, a introdução de novas tecnologias favoreceram a produção em massa e a automatização do trabalho e, a partir de uma sistematização do trabalho mecanizado, surgem novos modelos de produção, como o Taylorista e o Fordista¹.

¹ O modelo Taylorista, introduzido por Frederick Taylor no final do século XIX e início do século XX, caracteriza-se pelo controle e organização do trabalhador a fim de elevar a produtividade. Para tanto, tornou-se necessário a divisão do trabalho, de modo que o mesmo indivíduo não seria responsável por planejar e executar determinada tarefa. Posteriormente, o modelo Fordista, iniciado por Henry Ford durante o século XX, preocupou-se em aperfeiçoar a proposta de produção introduzida por Taylor e, dessa forma, era baseado na produção em massa, na redução dos custos de produção e no investimento em maquinários. Assim, com a introdução da esteira rolante no ambiente industrial, cada trabalhador realizava uma tarefa específica, a qual era repetitiva e exaustiva (Serralvo; Manus, 2022).

Como consequência dos avanços tecnológicos concebidos durante os séculos XX e XXI, surge, na década de 1960, a Terceira Revolução Industrial, também denominada de Revolução Técnico-Científica Informacional. Desse modo, diante do cenário de modernização e sofisticação tecnológica das empresas, surgem novos processos de trabalho e, assim, o modelo de produção Taylorista-Fordista é rapidamente superado pelo modelo Toyotista². Tal momento histórico, marcado pelo avanço da telecomunicação, da nanotecnologia, da robótica e da automação, renovou o sistema econômico e social.

A sofisticação tecnológica culminou, na virada do século, no surgimento da Quarta Revolução Industrial, denominada, também, de "Indústria 4.0" – expressão utilizada pela primeira vez em 2011, na Feira de Hannover, na Alemanha, para descrever o desenvolvimento dos sistemas de produção a partir das indústrias inteligentes. Nesse momento, a humanidade passa a vivenciar uma verdadeira revolução digital.

Cumprido destacar que, embora as tecnologias digitais já estivessem presentes desde a Terceira Revolução Industrial, as inovações trazidas pela Indústria 4.0 merecem especial destaque. Conforme esclarece o economista alemão Klaus Schwab (2016), as novas tecnologias estão mais sofisticadas e integradas, o que possibilita uma transformação significativa da sociedade e da economia global em um menor período de tempo.

Ao longo da história, como consequência da introdução de novos métodos de produção e o aperfeiçoamento tecnológico, o modo como o indivíduo exerce o seu trabalho alterou-se drasticamente. Em um primeiro momento, durante a Primeira e a Segunda Revolução Industrial, para o empregado desempenhar suas funções era necessário se deslocar até o local das fábricas. Desse modo, tornava-se perceptível a separação entre o momento dedicado à atividade laboral e o momento dedicado à vida privada.

Todavia, a partir da Terceira e da Quarta Revolução industrial, com o aperfeiçoamento das tecnologias digitais, as quais foram responsáveis por proporcionar a integração dos espaços físicos e virtuais, as fronteiras entre o trabalho e a vida privada tornaram-se cada vez mais imperceptíveis. O avanço tecnológico e o surgimento da telecomunicação possibilitaram que o empregado efetuasse suas funções em lugares distintos e, assim, o deslocamento até a empresa não é mais uma obrigação ou uma condição para que o trabalho seja realizado, acarretando, portanto, na descentralização do processo produtivo.

² Modelo de produção industrial japonês no qual a atuação do trabalhador se mostra menos mecânica e repetitiva, de modo que a preocupação com a qualidade do produto final se sobrepõe à produção em massa. Nesse modelo, a produção ocorre mediante o uso da eletrônica e da robótica e obedece à demanda do mercado.

Nesse cenário de integração entre os espaços físicos e virtuais, bem como a quebra de barreiras entre o local de trabalho e a vida privada, surgiram novos empregos e formas diversas de realizar o trabalho, o que alterou de modo significativo a dinâmica das relações trabalhistas. Entre as diversas transformações ocorridas no mercado de trabalho decorrentes da implementação de tecnologias digitais, de informação e de comunicação, cumpre ressaltar o surgimento do teletrabalho.

Entretanto, embora a descentralização dos métodos produtivos e adoção do teletrabalho aparentem ser, em um primeiro momento, uma estratégia extremamente atrativa – visto que, para a empresa, reduz os gastos pertinentes à manutenção de empregados operando de forma presencial e, para o empregado, reduz o tempo despendido com deslocamento –, devemos nos atentar para o fato de ser uma ferramenta relativamente nova no país, carente de regulamentação adequada e passível de utilização abusiva, conforme será analisado.

3 O TELETRABALHO NO BRASIL

3.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

Em primeiro lugar, torna-se relevante esclarecer que o trabalho à distância, por si só, não pode ser considerado uma inovação advinda das revoluções industriais mais recentes, visto que há registros sobre a realização do trabalho à distância desde os anos 1950, sendo que nas décadas de 60 e 70 não era incomum a prática do trabalho em casa para a produção de vestuário, têxteis e calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos (Rocha; Amador, 2018, p. 153). Isto posto, dentre as inovações oriundas da Revolução Técnico-Científica Informacional, ressalta-se a expansão do teletrabalho, instrumento fruto da implementação de tecnologias digitais.

Nesse cenário, visto que o teletrabalho constitui um recurso relativamente recente, em constante evolução e adaptação, não há um consenso quanto ao seu conceito entre os doutrinadores, fato que é intensificado pela variedade de nomenclaturas utilizadas para se referirem ao mesmo termo, como trabalho remoto, trabalho periférico e *home office*, por exemplo. Nessa toada, Rosenfield e Alves (2011) elencaram seis principais categorias de teletrabalho, quais sejam: trabalho em domicílio (denominado *home office*, realizado na casa do trabalhador); trabalho em escritórios satélites (trabalhadores atuam em unidades separadas da empresa sede); telecentros (pontos de trabalho instalados próximos ao domicílio dos trabalhadores); empresas remotas ou *off-shore* (como o *call center*, através dos quais grandes empresas subcontratam empresas de telesserviços); e, por fim, o trabalho informal ou teletrabalho misto (empregado trabalha apenas algumas horas fora da empresa).

Apesar da existência de diversas modalidades de teletrabalho, todas elas possuem características essenciais, como: atividade realizada a distância, ordens dadas por alguém que não tem possibilidade de controlar de forma presencial e tarefas executadas por intermédio de equipamentos de informática e telecomunicação (Cavalcante; Jorge Neto, 2017 *apud* Serralvo; Manus, 2022). O teletrabalho, portanto, constitui uma modalidade especial de trabalho, realizado à distância, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e da comunicação (TIC's).

3.2 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Lei n. 12.551/2011, estabelece que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Por sua vez, seu parágrafo único determina que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. O referido artigo, embora tenha acrescentado a hipótese de teletrabalho ao ordenamento jurídico brasileiro, tratou o tema de forma superficial, dando margem a diversas lacunas legislativas.

Posteriormente, a Lei n. 13.467/2017, popularmente conhecida como "Reforma Trabalhista", foi responsável por incluir e alterar diversos artigos na CLT e, dentre as inovações, introduziu o conceito legal de teletrabalho ao ordenamento jurídico brasileiro. Assim, surge o Capítulo II-A, denominado "Do Teletrabalho", composto pelos artigos 75-A a 75-E. Apesar do acréscimo do capítulo para tratar especificamente sobre o tema, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 53) ressaltam que:

De fato, este regime laborativo passou a ser mais minuciosamente regulado pelo novo Capítulo II-A do Título II da CLT, em seus arts. 75-A até 75-E, além dos novos inciso III do art. 62 e §§ 1º e 3º do art. 134 da mesma Consolidação. Efetivamente, não há dúvida de que esse novo Capítulo II-A do Título II da CLT, com os demais preceitos jurídicos a ele conexos, todos ostentam texto normativo bem mais minucioso do que a rápida menção jurídica feita ao teletrabalho pelo anterior art. 6º, caput e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho, que fora, seis anos antes, introduzido pela Lei n. 12.551, de 2011.

Entretanto a regulação do teletrabalho pela nova Lei n. 13.467/2017 não cria qualquer direito específico para o empregado enquadrado nesse novo regime laboral. Ao invés, considera-o, a propósito, expressamente situado fora das regras protetoras da duração do trabalho (novo inciso III do art. 62 da CLT). Ou seja: trata-se, indubitavelmente, de uma regulação normativa, porém sem qualquer direito trabalhista específico.

Ademais, ainda que houvesse previsão legislativa, o teletrabalho era uma prática pouco explorada no país, situação que foi alterada drasticamente diante da pandemia de Covid-19, momento em que o *home office*, modalidade do gênero teletrabalho, passou a ser visto como uma alternativa para manter o distanciamento social e, ao mesmo tempo, evitar a paralisação total das atividades das empresas. Nesse cenário, o número de teletrabalhadores aumentou consideravelmente e, embora a transmissão do vírus tenha sido contida e a

sociedade, aos poucos, retorne ao cenário de normalidade vivenciado antes da pandemia, muitas empresas seguem adotando o *home office* como forma de trabalho.

Segundo pesquisa feita com trabalhadores durante a pandemia, no Rio de Janeiro, “a intensificação e extensificação da jornada aparecem como razão para trabalho render mais” (ABET, CUT-RJ/CUT-SP, AMORJ, 2022 p. 62). Dentro dessa realidade, uma regulação mais apropriada da jornada deveria ser o sentido das mudanças exigidas.

Após cinco anos da Reforma Trabalhista, foi aprovado pelo Congresso Nacional a Medida Provisória 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei n. 14.442/2022, a qual alterou a redação do Capítulo II-A da CLT e, apesar de ter fornecido inclusões importantes sobre o teletrabalho, não fornece uma proteção efetiva ao trabalhador, parte hipossuficiente em uma relação trabalhista, além de introduzir disposições e condições desfavoráveis aos sujeitos subordinados.

Assim, a conceituação legal de teletrabalho encontra-se no art. 75-B, segundo o qual "considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo". O parágrafo primeiro do referido artigo explicita que o comparecimento do empregado às dependências da empresa, ainda que de modo habitual, para realizar atividades que exijam a sua presença não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Há, aqui, reconhecida a possibilidade de trabalho híbrido, isto é, aquele em que a jornada de trabalho poderá ser realizada de forma remota e, em determinados momentos, de forma presencial.

Os parágrafos segundo e terceiro, por sua vez, foram responsáveis por estabelecer o regime de prestação de serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Como consequência, o art. 62, III, da CLT, que previa que não eram abrangidos pelo Capítulo referente à duração de trabalho todos os empregados em regime de teletrabalho, teve sua redação alterada e a exceção foi mantida apenas para os teletrabalhadores que trabalham por produção ou tarefa. Essa previsão é passível de críticas, uma vez que o contrato de trabalho por produção ou tarefa, apesar de consistir em uma modalidade na qual a remuneração ocorre de acordo com o quanto é produzido pelo empregado, não é pressuposto para que o controle de jornada seja desprezado. Há, então, um confronto entre o art. 62, III, da CLT e o art. 7º, incisos XIII e XVI, da Constituição Federal e, assim, deve prevalecer o entendimento de que o empregado somente não será abrangido pelas previsões relativas à duração do trabalho em hipóteses excepcionais, quando, por exemplo, as atividades exercidas pelo trabalhador forem

incompatíveis com a fixação de horário de trabalho. Ao excluir de forma genérica o teletrabalhador do controle de jornada, visou-se retirar do trabalhador o direito ao pagamento de horas extraordinárias constitucionalmente previstas. Nesse sentido, apontando a proibição da discriminação desses trabalhadores, pronunciam Lacerda e Vale:

A análise sobre se o trabalhador poderá ou não ter jornada controlada deverá ser realizada caso a caso, não podendo a lei simplesmente excluir o prestador de serviços da possibilidade de ter a sua jornada controlada e, conseqüentemente, receber pelas horas extras prestadas, sendo certo que tal regramento realizado de forma genérica afronta o art. 7º, XIII e XVI (Lacerda e Vale, 2022).

O parágrafo quarto foi responsável por determinar que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à atuação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. Embora estas atividades sejam caracterizadas pelo atendimento remoto aos clientes, a prestação de serviços ao empregador, na maioria das vezes, ocorre de forma presencial, diretamente da central física da empresa, além do fato de possuírem regras específicas de jornada.

Como sabido, a Reforma Trabalhista, além de dificultar o acesso à justiça pelos empregados, suprimiu diversos direitos trabalhistas básicos. A Lei n. 14.442/2022 corrobora com a lógica estabelecida pela Reforma, de modo que acrescentou, no §5º do art. 75-B, que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais ou de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Com isso, a legislação brasileira favorece, ainda mais, a exploração dos trabalhadores, visto que, atualmente, a maior parte do trabalho é realizada com a utilização de equipamentos tecnológicos. Vale registrar, contudo, que o tempo de uso de tais equipamentos em benefício do empregador deverá ser parte integrante da jornada.

Os parágrafos seguintes versam, em síntese, sobre a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho aos estagiários e aprendizes; sobre a aplicação, aos empregados em regime de teletrabalho, das disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado; sobre a aplicação da legislação brasileira ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização do teletrabalho fora do território nacional; e, por fim, sobre a possibilidade de o acordo individual dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Além disso, a Lei n. 14.442/2022 também alterou o art. 75-C, o qual passou a estabelecer que a prestação de serviços na modalidade teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho. Os seus parágrafos primeiro e segundo permanecem com a redação original dada pela Reforma Trabalhista e, assim, estabelecem, respectivamente, a possibilidade de alteração entre o regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e seja registrado em aditivo contratual; e a alteração de regime de teletrabalho para presencial, por determinação do empregador, desde que respeitado o prazo mínimo de quinze dias. O parágrafo terceiro, acrescentado pela nova Lei, estabelece que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

O art. 75-D determina que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, não integrando a remuneração do empregado. Já o art. 75-E estabelece ser de responsabilidade do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções necessárias a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, de modo que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas. Por fim, o art. 75-F acrescenta a prioridade dos empregados com deficiência e dos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho.

Pode-se perceber que o teletrabalho constitui um cenário propício para a prática de abusos aos teletrabalhadores, tendo em vista que o empregador, através de todo o aparato tecnológico proporcionado pelas TIC's, possui um controle excessivo sobre as atividades desempenhadas pelos empregados, além da possibilidade de contatar os funcionários a qualquer momento. Como consequência, os teletrabalhadores são submetidos a um incessante estado de prontidão e, desse modo, não se desconectam completamente da atividade laboral, visto que podem, a qualquer momento, ser notificados pelo empregador.

Em um contexto de uso excessivo de recursos eletrônicos, o trabalhador é exposto regularmente a situações que prejudicam a sua integridade física e mental, como o aumento da carga de trabalho e horas trabalhadas, a dificuldade para conciliar atividades profissionais e

personais e, como consequência do prolongamento de conexões virtuais, há o aumento do nível de estresse, além da sensação de incapacidade e perda do foco, que acarreta na sensação de improdutividade ao final do dia.

4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL

4.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO À SAÚDE

Inicialmente, cumpre contextualizar que a abordagem contemporânea acerca da saúde inicia-se com o pós-guerra, momento responsável pela fundação da Organização Mundial da Saúde (OMS). Nesse contexto, no preâmbulo de sua Constituição, a OMS (1946) definiu a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade.

A partir de uma análise minuciosa da definição supramencionada, nota-se como o conceito de saúde é abrangente, constatando-se, ainda, a relação de interdependência existente entre a saúde mental, a saúde física e a saúde social, não se tratando, pois, de expressões isoladas com conceitos independentes. Deste modo, visto que a saúde compreende a harmonia entre estas três esferas, não há que se falar em saúde quando alguma destas áreas encontra-se em desequilíbrio.

Cumpre esclarecer, portanto, que a saúde física compreende o funcionamento pleno do organismo, de modo que o bem-estar físico está relacionado à condição geral do corpo em relação a doenças e a energia física. Por sua vez, a saúde social significa a manutenção de uma relação saudável entre os indivíduos, como amigos e família e, também, a relação com o ambiente de trabalho e a sociedade como um todo.

A saúde mental, figura indispensável para o bem-estar geral e personagem principal das relações humanas e, principalmente, da relação do indivíduo consigo mesmo, compreende o modo como o sujeito reage aos acontecimentos da vida e, também, como administra suas ideias e emoções. Conforme esclarece a OMS no Relatório Mundial da Saúde (2002), a saúde mental abrange, entre outros aspectos, o bem-estar subjetivo, o autorespeito e a autoconfiança do indivíduo, podendo ocorrer interferência externa mediante as relações dinâmicas constituídas durante a vida.

4.2 A INFLUÊNCIA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

No contexto brasileiro, a Constituição Federal, promulgada em 1988, consagrou o direito à saúde no título destinado à ordem social. Desse modo, inicialmente no Capítulo II, o

art. 6º classifica a saúde como direito social fundamental e o art. 7º, inciso XXII, determina como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Em seguida, o Título VIII, reservado à Ordem Social, apresenta um capítulo destinado à Seguridade Social, que compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Mais adiante, ainda neste capítulo, há uma seção destinada exclusivamente à saúde, merecendo especial destaque os artigos 196 e 197, ao determinar que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, responsável por atuar através de ações de relevância pública para reduzir os riscos de doenças e de outros agravos, bem como promover o acesso à saúde.

Conforme exposto no tópico antecedente, fatores externos influenciam, diretamente, a saúde do indivíduo. Assim, tendo em vista que a atividade laboral constitui um aspecto central na vida do ser humano, posto que ocupa parte considerável do espaço e tempo da vida contemporânea, indiscutível a influência do ambiente de trabalho na individualidade humana.

Em uma sociedade capitalista, embora o trabalho³ seja visto como fonte de humanização, responsável pela formação de identidade e pela experiência psicossocial do indivíduo, é, ao mesmo tempo, responsável pela grande parte dos problemas de saúde, tanto físicos como psíquicos, que afetam os trabalhadores.

Nesse cenário, a Lei n. 6.938/81, responsável por dispor acerca da política nacional do meio ambiente, define que meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (art. 3º, I). A Constituição Federal de 1988, por sua vez, tutela o meio ambiente do trabalho em seu art. 200, VIII, ao estabelecer que ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Fiorillo (2013, p. 53), ao analisar o meio ambiente de trabalho, esclarece que:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

³ Segundo Navarro e Padilha (2006, p. 14): "[...] não é apenas meio de satisfação das necessidades básicas, é também fonte de identificação e de auto-estima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de alcançar sentimento de participação nos objetivos da sociedade. Trabalho e profissão (ainda) são senhas de identidade".

Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam.

Pode-se dizer, assim, que o meio ambiente de trabalho compreende as condições de interação entre os agentes naturais, físicos e psicológicos, bem como as relações interpessoais, a qualidade e a organização do ambiente laboral. Logo, tendo em vista que os direitos fundamentais à saúde e ao trabalho estão intimamente atrelados ao direito à vida, evidente a influência do meio ambiente de trabalho na qualidade de vida do trabalhador. Como consequência, não há como se falar em qualidade de vida se o meio ambiente de trabalho estiver em desequilíbrio, visto que um ambiente insalubre reflete de forma significativa na saúde física, social e, principalmente, mental do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção 155, decidiu adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. Desse modo, definiu que o termo 'saúde', em relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (art. 3º, alínea "e").

Nesse sentido, a Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (2007), visando à preservação da saúde do trabalhador, estabeleceu o Enunciado n. 39, vejamos:

Enunciado 39. É dever do empregador e do tomador de serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

Recentemente, em 10 de junho de 2022, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a inclusão do direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT (Gomes; Machado, 2022).

Observa-se, então, que o objetivo da OIT é garantir um trabalho decente e produtivo, em condições básicas de liberdade e dignidade e, por isso, a normativa considera uma estrutura saudável do ambiente de trabalho, por se tratar do local em que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo. Como consequência, "as normas jurídico-trabalhistas, que, em princípio, visavam a proteger apenas a integridade física do empregado, passaram a contemplar os fatores psicossociais, especialmente com relação à saúde mental dos trabalhadores". (Oliveira, 2011, p. 109 *apud* Alvarenga, 2013, p. 47).

Em nossa sociedade, o trabalho pode atuar como o instrumento responsável por garantir a felicidade, a satisfação e a dignidade do indivíduo, além de garantir a integração social. Do mesmo modo, pode ser o responsável por causar danos à saúde do trabalhador se não observadas as condições mínimas para um ambiente saudável e produtivo, tendo em vista que as implicações do cotidiano, somada a um ambiente desgastante e a uma jornada de trabalho exaustiva, podem ocasionar graves doenças psíquicas.

Conforme o Ministério da Saúde (2001), os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam do modo de interação entre o próprio trabalho, o corpo e a mente do trabalhador. Assim, entre as razões responsáveis por desequilibrar a saúde mental do trabalhador estão: a falta de trabalho ou ameaça a perda de emprego, o trabalho desprovido de significação, as situações de fracassos, os ambientes que impossibilitam a comunicação em relação a insatisfações e sugestões, os fatores relacionados ao ritmo de trabalho (jornadas longas e intensas), a pressão por produtividade, os altos níveis de concentração e pressão exercida pela organização do trabalho, e a vivência de acidentes de trabalho traumáticos.

Observa-se, portanto, que a interferência do trabalho nas alterações da saúde mental dos trabalhadores pode resultar de diversos fatores e situações, desde a exposição a situações de risco à integridade física, até o modo de organização do trabalho que desconsidera os limites físicos e psíquicos do trabalhador.

Entre os grupos de transtornos mentais ocasionados pelo trabalho, destacam-se o alcoolismo crônico, episódios depressivos, estados de estresse pós-traumáticos, síndrome da fadiga crônica, neurose profissional, transtornos do sono e a síndrome de burnout (ou síndrome do esgotamento profissional). Todavia, o presente trabalho consistirá, apenas, na análise da síndrome de burnout no ambiente de trabalho, tendo em vista as inovações trazidas pelo teletrabalho e como o trabalho digital tornou-se peça principal para desencadear a síndrome do esgotamento profissional.

5 A SÍNDROME DE BURNOUT EM TEMPOS DE TELETRABALHO

5.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout constitui um distúrbio psíquico decorrente da exposição a prolongados níveis de estresse no trabalho. Esta patologia foi descrita pela primeira vez pelo psicólogo Hebert J. Freudenberger (1974), que a definiu como um estado de exaustão física e mental advinda da vida profissional. Segundo Guimarães e Cardoso (2004, p. 43), o psicólogo, ao atuar em uma clínica comunitária, observou que diversos voluntários com os quais trabalhava apresentavam um processo gradual de desgaste do humor e desmotivação.

Apesar de Freudenberger ter introduzido os primeiros estudos científicos sobre o Burnout, coube a Maslach e Jackson (1981) aprofundarem os estudos sobre o assunto, conceituando-o como uma síndrome de exaustão emocional frequente entre os indivíduos que mantêm contato com outras pessoas durante o exercício laborativo. A partir do desenvolvimento do *Maslach Burnout Inventory* (MBI), constatou-se três dimensões que compõem o Burnout: esgotamento emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal.

O esgotamento emocional surge a partir da falta de energia e, aos poucos, o entusiasmo pelo trabalho diminui e as atividades desenvolvidas tornam-se cansativas e desgastantes. Assim, o trabalhador sente-se desmotivado e insatisfeito e pode apresentar, por exemplo, falta de concentração, impaciência e irritabilidade. Já a despersonalização é caracterizada pelo distanciamento das relações pessoais, ocorrendo a dissimulação afetiva, o comportamento cínico e o predomínio de relações interpessoais frias e distantes (Alves, 2017). Como consequência, surge o sentimento de baixa realização profissional, acarretada pela sensação de incapacidade, baixa autoestima e insatisfação com a atividade laborativa.

O médico oncologista Drauzio Varella, ao discorrer sobre a Síndrome de Burnout, esclarece que:

A síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no grupo 24 do CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) como um dos fatores que influenciam a saúde ou o contato com serviços de saúde, entre os problemas relacionados ao emprego e desemprego. Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. (...) O sintoma típico da síndrome de burnout é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como: ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor,

irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima. Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome (Varella, s.d).

Como identificado por Freudenberger, em 1974, e posteriormente corroborado por Maslach e Jackson, em 1981, o estresse é considerado a principal causa de ocorrência de Burnout. Nesse ponto, cumpre esclarecer que o estresse é caracterizado pelo desgaste anormal da capacidade laboral, causado por determinada situação do cotidiano que acarreta em uma forte tensão física ou psicológica e, como consequência, desestabiliza o equilíbrio do organismo. Imperioso destacar, ainda, que estresse e síndrome de Burnout não são sinônimos, de modo que o estresse é caracterizado por uma tensão anormal e a síndrome, por sua vez, caracteriza o nível máximo de estresse vivenciado pelo indivíduo.

Desse modo, a Síndrome de Burnout, como resultante da exaustão física e emocional ocasionada pelo estado de estresse constante, surge como consequência da exposição a fatores estressores no ambiente de trabalho. Para Fernandes, Medeiros e Ribeiro (2008, p. 147) estressor é qualquer situação ou experiência que gera sentimentos de tensão, ansiedade, medo ou ameaça que pode ser de origem interna ou externa. Trata-se de situações vivenciadas no ambiente de trabalho que modificam a postura do indivíduo no relacionamento interpessoal, como a carga excessiva de trabalho, a cobrança por alta produtividade e por perfeição na realização das tarefas.

Delgado (2018, p. 76), ao analisar a Síndrome de Burnout resultante do estresse ocasionado pela situação da jornada estafante e com poucas desconexões para repouso, esclarece que a:

Síndrome do esgotamento profissional é uma doença ocupacional, tipificada pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99) e classificada como mazela pertencente ao grupo de transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho no Decreto 6.957/09, cuja caracterização se dá pelo colapso psíquico e emocional do empregado em razão de acentuado e contínuo stress vivido no ambiente laboral.

Nessa toada, conclui-se que a relação tênue entre o agente estressor e o ambiente de trabalho é causa primordial para o desenvolvimento da síndrome de Burnout, a partir do estresse vivenciado pelo trabalhador no exercício de suas atividades laborais que, na maioria das vezes, é potencializado pelo empregador.

5.2 O TELETRABALHO COMO MODALIDADE PROPÍCIA PARA O SURGIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Conforme analisado nos tópicos antecedentes, a evolução tecnológica possibilita que o trabalhador exerça suas funções de qualquer lugar e a qualquer hora, de modo que o avanço das plataformas digitais e dos aplicativos de comunicação instantânea possibilita que o empregado possa ser contatado pelo empregador a qualquer momento. Ademais, as lacunas legislativas e a dificuldade de contabilizar horas extras (conforme o art. 75-B, §5º, da CLT) favorecem a exploração por parte do empregador, o qual sente-se confortável para extrapolar a carga horária diária do trabalhador e desrespeitar os momentos de desconexão. Isto posto, o excesso de jornada, principalmente em trabalhos à distância, pode configurar uma precarização dos direitos trabalhistas, uma vez que constitui uma das razões principais para desencadear a Síndrome de Burnout.

Nesse momento, cumpre discorrer acerca do direito à desconexão, o qual é entendido como o direito de o empregado trabalhar nos limites da jornada previamente estabelecida, literalmente se desconectando das atividades laborais quando finda a jornada. Apesar de não estar expressamente previsto na legislação brasileira, merece ser entendido como um direito associado aos direitos fundamentais, especialmente às normas contidas no artigo 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXVII da Constituição Federal. Desse modo, representa o direito de o empregado descansar e não ultrapassar o tempo de prestação de serviço contratualmente determinado, de maneira a possibilitar que o empregado usufrua efetivamente suas horas de repouso e lazer (Monteiro, 2018 apud Nascimento; Creado, 2020, p. 136). Logo, constitui a garantia de que o trabalhador não será contatado pelo empregador, através de qualquer meio tecnológico, durante os seus períodos de repouso, sejam eles diários, semanais ou anuais, para que seja possível a sua recuperação física e mental.

Este trabalho enfatiza o excesso e a intensificação da jornada na modalidade teletrabalho como desencadeadores da Síndrome de Burnout, sem desconsiderar que há outros fatores como condições inadequadas de infraestrutura de trabalho, o que aconteceu na pandemia (Teixeira, 2019), bem como sem deixar de notar a relação entre esse descontrole na jornada e as práticas de gestão organizacional que são assediadoras, marcadamente voltadas para resultados sem respeito ao ordenamento jurídico (Heloani; Maranhão; Ferreira, 2022).

Nesse sentido, tem-se o teleassédio moral organizacional, que:

Consiste, portanto, numa forma sofisticada de violência psicológica por meio da intimidação e terror praticados em ambiente virtual por meio da utilização de plataformas digitais, aplicativos e meios informatizados, com o objetivo precípua de atender às demandas empresariais por lucro e aumento da produtividade, sendo dirigida a uma coletividade de trabalhadores (Wyzykowski, 2020, p. 173).

Salienta-se, ainda, que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, conforme estabelece o art. 6º da CLT. Embora no teletrabalho o ambiente de trabalho seja situado em local distante do empregador, o conceito de meio ambiente saudável também se estende para esta modalidade, podendo o empregador ser responsabilizado nos casos de violação ao meio ambiente de trabalho saudável. Nesse sentido, mister se faz observar a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, de 2016, que corrobora com este entendimento:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. "SÍNDROME DE BURNOUT" OU "SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL". RESPONSABILIDADE CIVIL. NEXO CONCAUSAL. DANOS MORAIS. 2. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por dano moral resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. **Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Registre-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho. Na hipótese, foi evidenciado o nexo concausal entre a patologia da qual a Reclamante era portadora (Síndrome de Burnout) e a atividade de bancária por ela desempenhada.** O TRT consignou que a transição da carteira de clientes que decorreu da aquisição do Banco Nossa Caixa pelo o Banco do Brasil causou diversos problemas de ordem técnica na agência, que geraram conflitos entre os empregados e os clientes, tendo sido comprovado pela prova dos autos que a Reclamante sofreu graves ameaças e vivenciou momentos tormentosos decorrentes de reações agressivas de clientes insatisfeitos. Na verdade, conforme relatado na decisão recorrida, o grau de insatisfação entre os clientes foi tamanho, que, segundo as testemunhas ouvidas, o vigilante da agência passou a ter de se deslocar nos arredores das mesas de atendimento para evitar tumultos nos dias mais críticos. Com efeito, o TRT consignou, com base no laudo pericial, que **há concausalidade entre**

a depressão grave da Autora (síndrome de "burnout") e o trabalho desenvolvido no Banco Reclamado, uma vez que "houve transição sem preparo, forma de atuação sobre sistema de metas de forma exagerada, cobranças em tom de ameaça no que diz respeito à retirada de seu cargo e etc". Observe-se que a Síndrome de Burnout (to burn out : queimar por inteiro) traduz doença ocupacional (ou profissional) caracterizada pelo esgotamento físico e/ou mental, o que restou configurado nos autos, dado o longo afastamento previdenciário (de 18/12/2011 até o segundo semestre de 2013) e a readaptação de função. Ademais, a Síndrome de Burnout é reconhecida pela Previdência Social como doença laboral, conforme Anexo II do regulamento da Previdência Social - Decreto 3.048/99. Nesse contexto, está clara a presença dos elementos dano (doença ocupacional) e nexos causal/concausal. **Quanto ao elemento culpa, o Tribunal Regional assentou que esta emergiu da conduta negligente da Reclamada em relação ao dever de cuidado à saúde, higiene, segurança e integridade física do trabalhador (art. 6º e 7º, XXII, da CF, 186 do CC/02), deveres anexos ao contrato de trabalho; o banco Reclamado não proporcionou ambiente e condições de labor que preservassem a saúde física e emocional de sua colaboradora.** A partir das premissas fáticas lançadas na decisão recorrida, se as condições de trabalho a que se submetia o trabalhador, embora não tenham sido a causa única, contribuíram diretamente para a redução ou perda da sua capacidade laborativa, ou produziram lesão que exija atenção médica para a sua recuperação, deve-lhe ser assegurada a indenização pelos danos sofridos. Presentes o dano, o nexos concausal e a culpa, há o dever de indenizar. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 2260320135150100, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/08/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/08/2016).

Em um primeiro momento, a síndrome era classificada como uma condição psicológica, decorrente de condições particulares e subjetivas do indivíduo. Todavia, em janeiro de 2022, a OMS reconheceu a síndrome de Burnout como um fenômeno ocupacional, e, assim, a síndrome recebeu o código QD85, dentro da CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). Esta alteração é importante porque possibilita a responsabilização do empregador caso o empregado venha a desenvolver a síndrome, afastando, então, a tese de que o problema encontrava-se única e exclusivamente no empregado. Trata-se de uma consequência direta do ambiente de trabalho favorável a adoecer o trabalhador, visto que não são observadas as condições mínimas para preservar a saúde, a segurança e a medicina do trabalho. Logo, por ser uma doença desenvolvida em decorrência do ambiente laboral desgastante, atrai para o empregador a responsabilidade de reparar os danos ocasionados ao trabalhador. Nessa toada, para que a síndrome seja evitada, torna-se imprescindível o respeito aos períodos de descanso e à desconexão. Além disso, é importante que o empregador respeite o período da jornada de trabalho e não entre em contato com o empregado, por e-mail ou mensagens instantâneas, para discutir assuntos relacionados ao trabalho.

O portal do Ministério da Saúde (2022) elenca uma série de formas de prevenir a Síndrome de Burnout, como participar de atividades de lazer com amigos e familiares, praticar atividades físicas, se afastar de pessoas "negativas" que reclamam do trabalho ou de

outros indivíduos, entre outras atividades particulares que devem ser desenvolvidas de forma individual pelo trabalhador. Contudo, conforme demonstrado, a Síndrome de Burnout surge, justamente, pelo excesso de trabalho. Portanto, não basta apenas que o empregado busque formas de aliviar o estresse e diminuir a tensão, é necessário que o empregador compreenda a necessidade de desconexão do trabalho e respeite o horário de trabalho preestabelecido, além de não sobrecarregar o empregado com o acúmulo de funções e nem estabelecer metas impossíveis de serem alcançadas.

É importante que o empregador compreenda que o meio ambiente salubre e a segurança no espaço de trabalho constituem direitos fundamentais do trabalhador, sendo pressupostos para o correto desenvolvimento das atividades laborais, a fim de evitar o adoecimento de seus empregados. Contudo, na prática, a realidade capitalista pautada em elevar ao máximo a produtividade e os lucros impede a concretização de um ambiente de trabalho digno e saudável, o que acarreta no aumento dos casos de Burnout. É necessário que haja uma humanização dos ambientes de trabalho e que o trabalhador seja visto como um ser humano, e não como uma máquina passível de produzir a todo o momento.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, observou-se que a evolução das tecnologias da informação e comunicação modificou profundamente diversos aspectos da sociedade, em especial a relação trabalhista. As sucessivas inovações advindas das Revoluções Industriais, especialmente pela Quarta Revolução Tecnológica, fortaleceram a interação dos espaços físicos e virtuais, com especial ampliação da área de telecomunicação. Entre as diversas modificações resultantes da introdução dos aparatos digitais na dinâmica laboral, ressalta-se o surgimento do teletrabalho, instrumento resultante da evolução e do aprimoramento da internet e da descentralização do processo produtivo. A nova realidade do mercado de trabalho obrigou que a legislação fosse alterada para abranger e regular as novas modalidades de trabalho resultantes do avanço tecnológico. Nesse cenário, surge a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), que, ao invés de regulamentar de forma protetiva as especificidades do teletrabalho, no sentido de garantir aos trabalhadores a proteção de seus direitos básicos, dissipou diversos direitos trabalhistas historicamente conquistados e favoreceu a precarização das condições laborais.

Posteriormente, em um cenário de pandemia de Covid-19, a modalidade teletrabalho expandiu-se, fazendo parte, atualmente, da realidade de grande parte das empresas, sendo certo que a legislação ainda permanece omissa sobre diversos assuntos, deixando de fornecer garantia jurídica aos trabalhadores. Diante da expansão do teletrabalho, especialmente na modalidade *home office*, surge a Medida Provisória 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei n. 14.442/2022, a qual corrobora com a dinâmica estabelecida pela Reforma Trabalhista e favorece o empregador e não os empregados, parte hipossuficiente na relação trabalhista e carente de proteção efetiva. Assim, em desrespeito aos valores constitucionais, buscou manter a exclusão dos teletrabalhadores por tarefa ou produção do controle de jornada, situação que retira o direito ao pagamento de horas suplementares, horas noturnas, entre outros, acarretando em uma diminuição significativa no salário do empregado e abrindo margem para situações abusivas, justamente ensejadoras de adoecimento.

Ademais, restou demonstrado que a Síndrome de Burnout é uma doença ocupacional resultante de agentes estressores presentes no meio ambiente de trabalho capazes de adoecer o trabalhador, levando-o à exaustão total. Essa patologia afeta, em especial, a saúde mental do trabalhador, sendo resultado do nível máximo de estresse a qual o trabalhador é submetido através de condições de trabalho desgastantes. Desse modo, a carga excessiva de trabalho, bem como a intensa cobrança por produtividade e a diminuição do tempo de desconexão do

trabalho constituem fatores que favorecem o desenvolvimento da doença. Contudo, apesar de a legislação pátria prever a Síndrome de Burnout como uma patologia decorrente do meio ambiente de trabalho, a proteção legal ainda é insuficiente no sentido de responsabilizar o empregador pelos danos causados ao trabalhador.

Constatou-se, ainda, que o teletrabalho atua como uma modalidade propícia para o surgimento da Síndrome de Burnout, visto que a ausência de regulamentação quanto ao controle de jornada acarreta no descontrole da carga de trabalho. Ademais, visto que o teletrabalho é caracterizado pela utilização de tecnologias da informação e da comunicação, tornou-se comum o empregador entrar em contato com os empregados, por e-mail ou através de aplicativos de mensagens instantâneas, fora do horário habitual, em momentos destinados ao lazer e ao descanso, para discutir assuntos relacionados ao trabalho. Desse modo, há uma violação ao direito de repouso, visto que o trabalhador é submetido a um estado de prontidão constante, o que ocasiona na dificuldade de desconexão do trabalho e limita a separação entre a vida profissional e pessoal.

Em síntese, pode-se afirmar que a legislação brasileira, até o momento, encontra-se despreparada para lidar com as novas modalidades trabalhistas resultantes do avanço tecnológico, visto que carece de um aprimoramento na regulamentação e a repressão de práticas abusivas praticadas pelos empregadores. Temos, ainda, que o direito do trabalho vem sendo marcado por uma série de modificações legislativas que objetivam precarizar as relações laborais e suprimir direitos básicos conquistados pelos trabalhadores. Além disso, cumpre ressaltar que compete ao empregador adotar práticas gerenciais que ofereçam suporte aos trabalhadores, além de identificar riscos e vulnerabilidades presentes na empresa e providenciar as alterações cabíveis, com o objetivo de preservar a saúde mental do trabalhador e, por consequência, reduzir as chances de desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

REFERÊNCIAS

- ABET, CUT-RJ/CUT-SP, AMORJ. Relatório de Pesquisa. *Percepção dos/as trabalhadores/as sobre teletrabalho*. 12 de julho de 2021. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/relatorio-de-pesquisa-percepcoes-dos-as-trabalhadores-as-sobre-teletrabalho-cut-abet-amorj/>. Acesso em: 25 no. 2022.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado: proteção à saúde do trabalhador. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 2, n. 23, p. 42-66, out. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95514>. Acesso em: 21 mar. 2022.
- ALVES, Marcelo Echenique. *Síndrome de Burnout*. Orientadora: Cléa Duarte Anselmi. 2017. 27 f. TCC (Graduação) - Curso de Especialização em Psiquiatria, Fundação Universitária Mário Martins, Porto Alegre, 2017. Disponível em: https://www.mariomartins.org.br/site/wp-content/files_mf/1533125631TCCBurnout.pdf. Acesso em: 02 dez. 2022.
- BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 mar. 2022.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 mar. 2022.
- BRASIL, Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. *Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências*. Brasília, DF: Presidência da República, 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 21 mar. 2022.
- BRASIL, Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. *Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em:
- BRASIL. Ministério da Saúde. *Manual de procedimentos para serviço da saúde: doenças relacionadas ao trabalho*. Série A - Normas e Manuais Técnicos, n. 114. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.
- BRASIL. Ministério da Saúde. *Síndrome de Burnout*. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em 04 nov. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 226-03.2013.5.15.0100, Relator: Mauricio Godinho Delgado. *Pesquisa de Jurisprudência*. Data de Julgamento: 17/08/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/08/2016 [grifos acrescidos]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/880020115?s=paid>. Acesso em: 23 nov. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

FERNANDES, S. M. B. A.; MEDEIROS, S. M.; RIBEIRO, L. M. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. *Revista Eletrônica de Enfermagem*. 2008; p. 417. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/8043>. Acesso em: 04 nov. 2022.

FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 2021, v. 7, n. 1, p. 101-119, jan/jul. 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7934>. Acesso em: 21 mar. 2022.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. Dossiê "Globalização". *Estudos Avançados*, v. 11, n. 29, p. 310-361, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/8TW9fXgDfpK3n37KyjDnpQb/?lang=pt#>. Acesso em: 21 mar. 2022.

GUIMARÃES, L. A. M; CARDOSO, W. L. C. D. Atualizações sobre a Síndrome de Burnout. *Série Saúde Mental e Trabalho*, 1ª ed, vol. III, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 43-59.

MASLACH, C.; JACKSON, S. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, Hoboken, v. 2, p. 99-113, 1981.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo Covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista Direito UFMS*, 2020, v. 6, n. 1, p. 131-149, jan/jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/issue/view/619>. Acesso em 04 nov. 2022.

NAVARRO, Vera Lucia. PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 2007, v. 19, n. 1, p. 14-20. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/SY4RYTzwXbVQ9YGrgjx8PSK/?lang=pt>. Acesso em: 23 jun. 2022.

Organização Mundial da Saúde (OMS). *Relatório Mundial da Saúde. Saúde mental: nova concepção, nova esperança*, abril de 2022.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 54, n. 01, p. 207 a 233, jul.

2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt>. Acesso em: 10 out. 2022.

SERRALVO, Leticia Lisboa Souza; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *O Teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador: implicações para o home office*. São Paulo: LTr, 2022.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1ª ed, São Paulo: Edipro, 2016. Título original: *The Fourth Industrial Revolution*. ISBN 978-85-7283-978-5.

TEIXEIRA, Digiany da Silva Godoy. O meio ambiente do trabalho, o teletrabalho e a necessidade de delimitação de padrões teleambientais laborais hígidos. In SILVA, Cláudia Fernanda Noriler et al. *Meio ambiente do trabalho em foco. Estudo em homenagem aos 15 anos da CODEMAT*, Brasília, p. 201-2035, 2019.

VARELLA, Dráuzio. *Síndrome de burnout (esgotamento profissional)*. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 14 nov. 2022.

WYZYKOWSKI, Adriana. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. *Rev. TST*, São Paulo, v. 86, n. 3, jul/set 2020, p. 163-179.