

TECNOLOGIA E O NOVO MUNDO DO TRABALHO: A SÍNDROME DE *BURNOUT* E O NECESSÁRIO RECONHECIMENTO DE UM DIREITO A DESCONEXÃO LABORAL

Technology and the new world of work: burnout's syndrome and the necessary recognition of a right to laboral disconnection

Saulo Carvalho Almeida,
Centro Universitário
Católica de Quixadá – CE,
<http://orcid.org/0000-0003-1527-3047>

Ticianne Lourenço Silva,
Unicatólica de Quixadá- CE,
<http://orcid.org/0000-0001-5401-8730>

Data de submissão:
25/04/2021

Data de aceite:
08/12/2021

RESUMO

A Síndrome de *Burnout* tem incapacitado cada vez mais trabalhadores que por fatores danosos presentes no ambiente laboral desenvolvem a patologia. Junto ao avanço da tecnologia o trabalhador permanece continuamente ligado ao seu emprego, mesmo após cumprir seu expediente de serviço. O estudo em tela discorreu acerca do papel do empregador na referida situação de adoecimento de seu empregado, da mesma forma que versou sobre suas responsabilidades no que tange à reformulação do ambiente de trabalho, quando o mesmo for nocivo à saúde do trabalhador. A metodologia do presente *paper* foi centrada em pesquisas bibliográfica, descritiva e exploratória, analisando as premissas constitucionais, legislação e jurisprudência, visando a abordar e elucidar a problemática exposta. Ao fim, nota-se a indispensabilidade de regulamentação de legislação exclusiva do direito à desconexão, bem como de diretrizes que reconheçam doenças psíquicas como dignas de garantias legais ao bem estar do empregado.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*. Direito à desconexão. Teletrabalho. Relação trabalhista.



Abstract

The Burnout Syndrome has incapacitated more and more workers who, due to harmful factors present in the work environment, develop the pathology. Along with the advancement of technology, the worker remains continuously connected to his job, even after completing his service hours. The study on screen discussed the role of the employer in that employee's illness situation, in the same way that it dealt with his responsibilities regarding the reformulation of the work environment, when it is harmful to the worker's health. The methodology of this paper was centered on bibliographic, descriptive and exploratory research, analyzing the constitutional premises, legislation and jurisprudence, aiming to approach and elucidate the exposed problem. Finally, we note the indispensability of regulating exclusive legislation on the right to disconnect, as well as guidelines that recognize mental illnesses as worthy of legal guarantees for the employee's well-being.

Keywords: Burnout syndrome. Right to disconnect. Teleworking. Labor relationship.

1. INTRODUÇÃO

A síndrome de *Burnout* acometerá cada vez mais pessoas no mundo inteiro, que desenvolvem, devido o labor excessivo, estresse de caráter persistente. Em sua definição *Burnout* é a condição de alguém que se tornou física e emocionalmente cansado, depois de realizar um trabalho exaustivo por um longo período de tempo. Está estritamente associada ao esgotamento humano, vinculado ao trabalho. Segundo especialistas, a pessoa que desenvolver a síndrome comprometerá suas funções sociais e laborais de pessoa humana, em decorrência de fatores advindos do ambiente de trabalho.

O trabalhador portador apresentará uma série de indícios do estresse patológico, como falta de motivação, exaustão, sentimento de incapacidade, apesar de o *Burnout* não representar falta de incapacidade, a pessoa é apta, porém, a produção de suas funções será limitada por seu estado psíquico. A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de *Burnout* oficialmente como uma síndrome crônica, incluirá a Síndrome de Burnout na nova Classificação Internacional de Doenças CID-11, em janeiro de 2022. O reconhecimento como patologia será ferramenta fundamental para a conquista dos direitos ao tratamento e à proteção do trabalhador,

Os impactos causados pela Síndrome de Burnout são meritórios da concessão ao direito à desconexão do trabalho? Será à desconexão um direito fundamental ou parte já inclusa nas garantias constitucionais pertencentes ao ser humano? Até onde devem ir as ações do empregador no cenário de doenças psicossomáticas, como a Síndrome de Burnout, na realidade dos empregados e de sua empresa?

o ambiente de trabalho causador de danos existenciais é o mesmo indispensável à sua subsistência.

Outrossim, o conteúdo científico da pesquisa tratará da empregabilidade do direito à desconexão como instrumento para remediar os danos acarretados pela Síndrome de Burnout, e, o debate enfrentará a adversidade da ausência de regulamentação exclusiva à desconexão.

A justificativa do estudo se dará devido à problemática envolvida, que buscará sanar as seguintes indagações: Os impactos causados pela Síndrome de *Burnout* são meritórios da concessão ao direito à desconexão do trabalho? Será à desconexão um direito fundamental ou parte já inclusa nas garantias constitucionais pertencentes ao ser humano? Até onde devem ir as ações do empregador no cenário de doenças psicossomáticas, como a Síndrome de *Burnout*, na realidade dos empregados e de sua empresa? A referida pesquisa possuirá o objetivo geral de investigar a realidade do cenário de trabalho para as pessoas que sofrem com a Síndrome de *Burnout*. Assim, buscará definir as garantias e direitos do trabalhador, no contexto em foco, com fulcro na preservação da saúde do trabalhador. Discorrerá acerca da segurança empregatícia, bem como objetivará efetuar a análise de meios preventivos e resolutivos para o problema debatido.

A metodologia científica que será aplicada no estudo monográfico será a descritivo-analítico, desenvolvida por meio de pesquisa documental bibliográfica de obras diversificadas e aptas em suas especializadas, o procedimento conterà o propósito de alcançar os objetivos da pesquisa.

Ao fim, atribuirá como hipótese a necessidade de regulamentação de normas que tratem a desconexão ao trabalho, como meio garantidor da recuperação e reabilitação do trabalhador. Da mesma forma, que disciplinará a conduta dos envolvidos na relação trabalhista, com intuito de preservar empregado e empregador.

2. AS GARANTIAS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 EM FACE DA SAÚDE DO TRABALHADOR

O direito constitucional atua na seara trabalhista de maneira crucial, sendo a sua base e abertura para aquisição de novas garantias. Sua proteção abarca inúmeros pontos conflituosos, como

o direito à saúde, ao ambiente de trabalho seguro, incluindo, especialmente todo o rol de direitos e garantias fundamentais, o direito à previdência social.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em sua Seção II da Saúde, no art.196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado. Assim, consta como definido que é inconstitucional a não proteção à saúde, ofertando embasamento constitucional à luta contra fatos e atos que violem tal premissa. A partir desse ponto, nascem dúvidas ao surgirem patologias desconhecidas ou não populares no meio social, por serem inicialmente desamparadas de forma clara e garantista.

A Lei N° 8.080/1990 regulamentou os atos de saúde por todo o Brasil, o Sistema Único de Saúde (SUS) atua como responsável habilitado no desenvolvimento de condutas que viabilizem o bem-estar do trabalhador, como estratégias de prevenção, desenvolvimento de programas de saúde, tratamento de enfermidades físicas e mentais, sendo exemplo primordial da atuação dos direitos constitucionais na vida do trabalhador¹.

Diante dos resultados do estudo realizado por Mendes et al. (2015), aponta-se que, independente do progresso nas prerrogativas ainda há muito o que conquistar, na esfera cultural e legislativa, bem como, remodelação interna de instituições de emprego, externa com assistência legal seguramente estabelecida, atuação do Estado por meio de políticas públicas, como o SUS e o atendimento ofertado. Em síntese, o trabalho dos autores alega a indispensabilidade de implantação de medidas efetivas no âmago da Política de Saúde do Trabalhador.

Dentre os direitos sociais ofertados pela Constituição Federal, especificamente em seu art.7°, inciso XXII, encontra-se o direito à melhoria de vida social dos trabalhadores, seja ele de natureza urbana ou rural, assegurando a proteção do meio ambiente de trabalho, ao tratar da proteção de perigos ligados ao espaço laboral, mediante regulamento jurídico, objetivando preservar e estimular fatores essenciais de cuidados com a vida humana. Ressaltando que, resguardar a integridade física e mental do trabalhador, não significa o descaso do Estado com o setor empresarial, mas sim, o devido

¹ (COSTA et al., 2013).

cumprimento dos direitos assegurados as pessoas que ingressam no mercado de trabalho² (VÁLIO, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha, desde sua criação, o papel de agente responsável pela preservação da integridade do ser humana, assim, prezando pela dignidade da pessoa humana, pretendendo aprimorar de maneira positiva o espaço laboral e as relações de trabalho e promover a justiça no universo trabalhista. A própria OIT também definiu o que seria o labor decente, aplicando requisitos como o pagamento merecido pelos serviços desempenhados, igualdade, liberdade, segurança e a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana³ (ELSNER, 2015).

A dignidade da pessoa humana, princípio constitucional fundamental e indispensável, lavrado no art.1º, inciso III, pertence a todo cidadão, apenas pela condição de sua existência humana, dotada de extensão nas mais variadas questões de direito do cidadão, agindo como fonte emissora dos demais direitos fundamentais. Bem como, desempenha papel garantidor aos direitos individuais e sociais do trabalhador, conforme a doutrina majoritária, a dignidade da pessoa humana atua como fundamento do ordenamento jurídico⁴.

Mais um direito ofertado pela CF/88 é o da Assistência Social, positivado em sua seção IV, art.203, independente da relação contributiva do cidadão com a seguridade social, visando a proteção do homem ou mulher, de qualquer idade, bem como, sua habilitação e recuperação ao setor trabalhista. O profissional assistente social opera de maneira ágil e ampla, abrangendo os centros de tratamentos públicos de saúde e de apoio trabalhista, como Unidades Básicas de Saúde (UBS) e o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e outras inúmeras entidades, a assistência social contribui ativamente para a recuperação do trabalhador⁵.

A responsabilidade da manutenção do meio ambiente laboral seguro não é exclusiva do Estado, mas sim, coletiva, de acordo com o rol constitucional da Saúde, em seu inciso VIII. Descumprir ordenamentos jurídico, que resguarde direito do trabalhador, acarreta em

² (VALIO, 2018).

³ (ELSNER, 2015).

⁴ (SCHIAVI, 2016).

⁵ (MENDES, WUNSCH, 2011).

riscos, como na segurança, bem-estar e integridade física, moral e psicológica do trabalhador. Não há necessidade de os referidos riscos acontecerem para que figurem o dano moral, somente que haja a transgressão legal⁶.

A conformidade da Consolidação das Leis Trabalhistas com a norma constitucional pode ser vista, no que tange à proteção do empregado, no art.154 da CLT, que aponta a exigência de atenção às prerrogativas que resguardam a integridade do trabalhador, sendo elas sanitárias e preventivas à riscos físicos⁷.

O direito aos períodos de descanso, remuneração, regulamentação do trabalhador, assim garantindo seus direitos, por meio de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, proteção contra locais de trabalho insalubres, questões de igualdade de gênero e um arcabouço extenso protetivo se encontram na CLT, contudo, para a doutrina, ainda existem muitas questões que devem conquistar espaço, conforme as mudanças sociais, por meio de estudos e análises oficiais⁸.

Conforme Almeida e Lima (2018), mesmo com todo aparato constitucional, muitos brasileiros permanecem desamparados em questões trabalhistas, sobretudo no âmbito público, estipulando possíveis estratégias como criação de norma própria para Segurança do Trabalho para o agente público, na conjectura geral o autor reafirma a necessidade de disseminar a discussão de aprofundamento na esfera da proteção do trabalhador.

Contudo, no que diz respeito ao estado atual do direito em face da saúde do trabalhador, a Carta Magna de 1988 atua de maneira digna, entretanto, é necessário que seja estabelecida, de forma estruturada, as devidas normas próprias e adequadas às delimitações jurídicas modernas. De tal forma, os legisladores e juristas também possuem o dever social de atuar conforme a realidade do cidadão, levando em consideração seu estado econômico e cultural, ocasionando o avanço do direito onde for pertinente⁹.

⁶ (TEIXEIRA, 2005).

⁷ (SILVA, 2012).

⁸ (LOURENÇO, BERTANI, 2007).

⁹ (DALLARI, 2009).

A colaboração entre empregador e empregado na relação de trabalho é fundamental, a realidade moderna alterou a realidade da composição no trabalhista, em décadas passadas a cultura arcaica de que o empregador detinha posse sobre o sujeito que lhe prestava serviço predominava, a visão atual encontra-se em positiva mutação, em prol da dignidade e liberdade do indivíduo.

3. IMPACTOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Ao iniciar uma relação trabalhista, o empregado não negocia em seu contrato o domínio de sua vida pessoal, seu corpo, suas crenças e todo o seu tempo ao empregador. O que dispõe é parte de seu tempo e força, física e mental, para que o mesmo seja aplicado na execução de tarefas destinadas à sua função. A aquisição do próprio ser humano ficou no período da escravatura. Entretanto, na vida contemporânea, a maior quota-parte de vida da pessoa é dedicada à sua carreira, vivenciando os avanços da tecnologia, modos de produção e mudança das normas¹⁰.

Consoante Sérgio Cabral dos Reis e Wânia Cláudia Gomes de Lourenzo (2015), é de extrema importância o debate e análise do papel do empregador e do empregado no cenário da Síndrome de *Burnout*, sendo responsabilidade do empregador administrar o cenário de trabalho, um dos principais fatores de adoecimento do trabalhador, considerando que não surge do trabalhador de forma natural, porém, ao ser provocada por fatores externos de seu ambiente laboral.

A colaboração entre empregador e empregado na relação de trabalho é fundamental, a realidade moderna alterou a realidade da composição no trabalhista, em décadas passadas a cultura arcaica de que o empregador detinha posse sobre o sujeito que lhe prestava serviço predominava, a visão atual encontra-se em positiva mutação, em prol da dignidade e liberdade do indivíduo. Todavia, a competência administrativa do empregador não se restringe apenas a aspirar êxito na seara de gerenciamento do capital, da mesma forma, tem por atribuição proteger o bem-estar de seus funcionários¹¹.

Concordante com o exposto acima, Marcelo Roberto Bruno Válio (2018) versa que, o art.2º da CLT destina a responsabilidade dos riscos corridos em sua prática econômica, e principalmente, ao tratar das ameaças aos direitos e garantias do trabalhador.

O dano existencial é o dano que possui maior relação com as doenças psicossomáticas advindas do ofício do ser humano, bem como nas lides do trabalho. Conceituado como o dano das relações

¹⁰ (AMADO, 2018).

¹¹ (CORRÊA, 2015).

peçoais, grande causador de malefícios sociais, como no cenário do trabalhador acometido pelo *Burnout*, que sofre graves consequências em sua esfera particular, família e amigos, tal como a sua convivência com a sociedade em geral¹².

Tais prejuízos permeiam as esferas psíquicas e morais, o assédio psicológico é manifestado de forma passiva, quase que oculta, por meio de atos intimidadores e repreensivos, sofrido e praticado por qualquer sujeito da relação trabalhista. O assédio moral é realizado, por integrante do ambiente de trabalho, frente aos entes da equipe, provocando vexação pública, atingindo saúde física e mental do indivíduo, por vezes, contribuindo para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*¹³.

O sujeito operador de determinado serviço não é simples meio de obtenção de rendimentos pecuniários, mas sim, personagem indispensável no funcionamento e êxito do estabelecimento a qual presta serviço. Outrossim, a valorização dos entes da relação de emprego agrega proveitos sociais, como o e ao Estado¹⁴.

O trabalho é direito fundamental do indivíduo, bem como, o contratante tem responsabilidade pelos danos acarretados ao funcionário, levando em consideração as normas constitucionais positivadas. Na hipótese de o meio ambiente laboral causar dano ao trabalhador, o empregador será responsabilizado, considerando que o infortúnio foi resultado da prática trabalhista realizada e suas condições¹⁵.

No cenário da Covid-19, o papel do empregador enfrentou incisivas indagações, como a responsabilização pela contaminação e óbitos de seus funcionários, deixando a circunstância ainda mais caótica, pela iminência de possíveis demissões. Além de que, ficou o empregador responsável pela futura comprovação, caso necessária, de ações preventivas contra o adoecimento do trabalhador, recebendo a recomendação de efetuação de registro de todos os atos preventivos nesse período, o que vale de forma geral para o dia-a-dia do ambiente de trabalho¹⁶.

¹²(SILVA, MACIEL, 2018)

¹³(ALVEZ, PEDROSA, 2019)

¹⁴(CORRÊA, 2015).

¹⁵(CAMILO, 2015).

¹⁶(CALCINI, VALENÇA, 2020).

O número de ações na Justiça do Trabalho alavancou no decorrer do enfrentamento do Covid-19, devido à junção do trabalho remoto como alternativa de permanência das empresas no mercado em meio à crise inesperada. O Ministério Público do Trabalho alertou acerca do impasse do mantimento dessa estratégia, sob a justificativa da não existência de norma adequada ao teletrabalho¹⁷.

4. RECONHECIMENTO POR TRIBUNAIS TRABALHISTAS

O direito em seus primórdios romanos não possuía caráter meramente especulativo, sendo baseado em acontecimentos reais que passavam a ser analisados. Na primeira metade do século XX o estudo de caso começou a ser introduzido na área da pesquisa acadêmica, especialmente nas ciências humanas, como na metodologia jurídica. Nota-se, desde então, o resultado positivo para construção de pesquisa, a junção do estudo de caso com a metodologia jurídica¹⁸.

A relevância e contribuição do uso de casos concretos, por meio de jurisprudência, demonstra a união entre a teoria das normas jurídicas e sua aplicabilidade nas lides dos tribunais de um país. O objetivo da citação jurisprudencial, em teses e trabalhos de especialistas, comprova o reconhecimento do direito e sua colocação no exercício real, restando evidenciado a coerência da utilização de decisões judiciais na pesquisa acadêmica¹⁹.

A jurisprudência não é apenas utilizada na esfera judicial advocatória, sendo também, ferramenta valiosa em projetos de pesquisa acadêmica no Brasil, desde o fim do século passado, quando a atuação dos Tribunais Superiores ganhou maior representação. Na conjuntura atual, a aplicação jurisprudencial em teses e pesquisas em geral é instrumento habitual, unindo caso prático à teoria²⁰.

O universo laboral, ao se deparar com as mazelas de doenças psicossomáticas como o *Burnout*, começa a abrir os olhos, enxergando sua repercussão nos resultados de produção e relação trabalhista. Não surgiram apenas consequências internas nos setores laborais,

¹⁷(CAVALLINI, 2020).

¹⁸(TASSIGNY et al, 2016).

¹⁹(MONEBHURRUM, 2015).

²⁰(FERFERBAUM, QUEIROZ, 2019).

tampouco familiares ou sociais, mas também, ampliou a demanda de ações trabalhistas na Justiça do Trabalho.

Como por exemplo, a jurisprudência:

DOENÇA OCUPACIONAL – SÍNDROME DE BURNOUT – INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do “esgotamento profissional”), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos do arts. 186 e 927 do CCB e art.5º, incisos V e X da Constituição Federal.

(TRT-3 – RO:00114864320155030132 MG 0011486-43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, Data de Julgamento: 27/10/2017, Quarta Turma, Data de Publicação: 30/10/2017. DEJTTRT3/Cad.Jud. Página 804. Boletim: Não).

No Brasil, as decisões em questões trabalhistas de natureza moral e indenizatória, estão ganhando espaço nas sentenças da Justiça do Trabalho, como a jurisprudência supracitada. O dano moral tornou-se causa frequente nos tribunais nacionais, assegurado seu protesto pelo art.114, inciso VI, que trata das ações referentes aos danos ocasionados pela relação de trabalho, sejam eles morais ou patrimoniais²¹.

Neste sentido, versa a jurisprudência:

EPISÓDIO DEPRESSIVO GRAVE. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE COM O TRABALHO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que constam nos autos atestados médicos e declarações firmadas por psiquiatra que revelam que a reclamante sofreu tratamento especializado por quadro de transtorno depressivo grave, com diminuição do desempenho profissional, esgotamento emocional, despersonalização e perda de produtividade (“síndrome de Burnout”), e que a sua saúde física e mental estava sendo abalada no local de trabalho. O INSS reconheceu, por meio de parecer técnico médico pericial, o nexo causal entre a atividade da autora e a doença apresentada, justificando a concessão do benefício como acidentário, com CID F322, que corresponde a episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. É fato notório que a categoria em questão é vitimada pela “síndrome de Burnout”, justamente em razão de métodos de gestão

²¹ (FLORES et al., 2019).

O avanço da ciência tecnológica proporciona a constante conexão entre pessoas, lugares, conhecimentos, bem como, a conectividade do trabalhador com seu labor. Assim, a relação que possuía horário determinado para afincos e dedicação do empregado, passou a ser estendida por onde fosse, rompendo o tempo de lazer da pessoa humana.

assediosos, das situações com que lidam os trabalhadores, da excessiva cobrança quanto ao cumprimento de tarefas, aliada a uma jornada de trabalho exaustiva, o que sugere, inclusive, inversão do ônus da prova, no caso, despidendo. Recurso Ordinário da autora a que se dá provimento para reconhecer a responsabilidade civil da ré pela doença que acomete e condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. TRT-PR-29260-2009-014-09-00-7. ACO-36414-2011 – 2 TURMA. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Publicado no DEJT em 09-09-2011.

O empregador é responsabilizado civilmente, conforme a Carta Magna em seu art.7º, inciso XVIII, quando houver dolo ou culpa, a segurar o trabalhador em acidentes de trabalho, sendo obrigado a indenizar seu funcionário pelo dano sofrido. O Código Civil Brasileiro versa sobre a responsabilidade civil comum, a qual incumbe indenização a quem causou prejuízo, com ou sem culpa, causador de risco a outrem. Nos casos em que os prejuízos acarretarem incapacitação do prejudicado, em relação ao trabalho, haverá, além da indenização, as custas da reabilitação na obrigação do empregador²².

5. O DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL

Emergido na legislação francesa, o direito à desconexão conquistou espaço nas lides e discussões trabalhistas pelo mundo, alavancado pela crescente disseminação digital em meio à vivência pública e privada dos indivíduos. Frente ao forte aumento da demanda trabalhista, referente aos casos de descumprimento dos direitos fundamentais ao trabalhador, como o seu direito ao descanso e lazer. A facilidade atual de acesso ao trabalho possibilita que tarefas sejam realizadas do lar do funcionário, independente do mesmo compor o sistema de teletrabalho ou não, como atividades de atendimento ao cliente, intercomunicação com superiores e equipe, caracterizando tempo de serviço²³.

O avanço da ciência tecnológica proporciona a constante conexão entre pessoas, lugares, conhecimentos, bem como, a conectividade do trabalhador com seu labor. Assim, a relação que possuía horário

²² (VALIO, 2018).

²³ (PARREIRA, 2017).

determinado para afincos e dedicação do empregado, passou a ser estendida por onde fosse, rompendo o tempo de lazer da pessoa humana. Desta maneira, o direito à desconexão surge para salvar o direito trabalhista de repouso, em especial, diante do cenário contemporâneo, resultando no direito a desconexão digital²⁴.

A extrema conexão é ferramenta aliada da rivalidade em meio ao quadro de empregados, bem como, é um dispositivo que transforma a execução das atividades laborais, diminuindo o tempo e a dificuldade de cada um dos afazeres. Consequentemente, gerando maior nível de estresse e desequilíbrio na vida dos funcionários. Desse modo, progride a indispensabilidade de regimentar o desligamento e limitação do vínculo infundável da pessoa humana com seu labor²⁵.

Algumas firmas optaram por restringir o uso dos meios de comunicação corporativos, como e-mail, número de celular, nos tempos de descanso do trabalhado, ao fim do expediente, finais de semana, feriados e férias. Na ausência de regulamentação própria, é um exemplo ético e eficaz de responsabilidade com a integridade do empregado²⁶.

Sem previsão legal própria, o direito a desconexão vem sendo garantido em meio ao rol do art. 7º da Constituição Federal e outras premissas do direito brasileiro, como a Consolidação das Leis Trabalhistas, contando com a eficácia da interpretação hermenêutica. Os princípios correspondentes à preservação das garantias do trabalhador, como pessoa humana, dotado de dignidade e prerrogativas, tais como o direito ao lazer e descanso auxiliam imensamente no amparo à proteção do trabalhador²⁷.

6. A DESCONEXÃO TRABALHISTA FRENTE À SINDROME BURNOUT

O direito à desconexão possui forte ligação com os direitos fundamentais da pessoa humana, no contexto de intrusão na vida pessoal do trabalhador as garantias constitucionais que se destacam são o direito à vida privada e a intimidade, elencados nos artigos 5º, inciso

²⁴(COSTA, MOURA, 2017).

²⁵(SOUSA, 2019).

²⁶(RIBAS, 2018).

²⁷(GONZAGA, 2019).

A norma constitucional assegura o direito de desconexão quanto ao descanso semanal e devida jornada de trabalho diária, buscando promover a qualidade de vida do cidadão e proteção de sua integridade e qualidade de vida.

X, e 6º da CF/88. Tais premissas objetivam preservar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida particular do indivíduo, sem qualquer pretensão danosa ao mercado de trabalho, porém sim, visando o resguardo do bem estar humano e social²⁸.

A conjuntura de quem não perdeu o emprego na pandemia da covid-19, mas, adotou o teletrabalho, sem treinamento prévio, equilibrando o serviço com o novo ambiente de exercício laboral, em sua própria casa, ocasionando maior incidência de patologias psicossomáticas. O estado mental do trabalhador poderá sucumbir as novas dificuldades e a extrema conexão com seu ofício, discutidas no presente trabalho, muitas vezes de forma tão abrupta que necessite afastar-se de seu labor. Ressaltando que, os avanços do mundo trabalhista associados as novas tecnologias podem ser aliados, contudo, carecem de elaboração eficaz em seu funcionamento²⁹.

A norma constitucional assegura o direito de desconexão quanto ao descanso semanal e devida jornada de trabalho diária, buscando promover a qualidade de vida do cidadão e proteção de sua integridade e qualidade de vida. Modalidades de trabalho do mundo contemporâneo, como o teletrabalho, trazem questões de impasse sobre a desconexão, no âmbito da omissão legislativa dessa problemática, como também, organizacional, na ausência de limites da intrusão do trabalho na vida do trabalhador, ponto discorrido no primeiro capítulo deste trabalho³⁰.

O direito europeu caminha à frente do Brasil quanto a regulamentação do direito à desconexão laboral, alguns países do continente europeu positivaram a norma, como é o caso da França, os espanhóis estudam e debatem a problemática. À medida que o universo trabalhista avança o direito deve acompanhar, da prevenção às medidas punitivas, trazendo a reflexão de cabimento do direito a desconexão como um direito fundamental³¹.

O afastamento temporário de pessoas acometidas pela Síndrome de *Burnout*, definido por profissionais habilitados, traz uma série de benefícios a ambas as partes da relação trabalhista, como por

²⁸(MAFFRA, 2015).

²⁹(MAIOR, 2003).

³⁰(BALD, TESSANN, 2016).

³¹(CARDIM, 2018).

exemplo, o fortalecimento físico e mental da equipe de trabalho, aumentando o rendimento de manufatura e dividendos, dotados de mais eficiência e qualidade de vida, beneficiando a comunidade, não apenas aos particulares do vínculo empregatício³².

Muitos trabalhadores temem a busca por desconexão digital por preverem prejuízos em seu emprego, como a dispensa da empresa ou perda de possível promoção. Entretanto, vê-se o desligamento em tempo definido por especialista como forma de contenção de danos, havendo a necessidade de reabilitação do ser humano acometido pela síndrome. Apesar de não estar em seu estado mais produtivo, é treinado e adequado por sua empresa contratante, após sua recuperação ou controle dos sintomas, regressaria aos seus afazeres, acompanhado por seu psicoterapeuta e, com seu ambiente de trabalho restabelecido³³.

Apontado como atual instrumento indispensável na defesa da integridade moral e física do trabalhador, o direito de desligamento do ambiente e afazeres do trabalho atua como meio de descanso e retorno da pessoa à sua vida pessoal. O labor pode dignificar o homem, porém, sem o repouso o homem ficaria inutilizável, assim, o direito ao lazer é essencial, bem como a apropriada regulamentação do direito a desconexão na legislação brasileira³⁴.

Notavelmente, o direito à desconexão encontra-se atrelado aos direitos fundamentais do cidadão, autores alegam que seria um próprio direito fundamental, enquanto outros defendem uma regulamentação específica, defendendo a sua relação com as garantias fundamentais já existentes. Diante de todo o exposto, o direito à desconexão do trabalho possui enquadramento cabível frente às consequências derivadas das doenças laborais psicossomáticas, tal como a Síndrome de *Burnout*.

7. CONCLUSÃO

A inserção da tecnologia no setor trabalhista impulsionou ainda mais a renovação das formas de produção e execução das atividades manufatureiras. Na contemporaneidade, a ciência tecnológica

³²(ALVARENGA et al., 2020).

³³(AMADO, 2018).

³⁴(NASCIMENTO, CREADO, 2020).

Além da prevenção, debate-se a aplicação do direito à desconexão como alternativa no combate aos elementos causadores de adoecimento crônico na pessoa humana. Persevera a adversidade da não regularização legal da desconexão, que é impasse crucial ao tema, havendo concordância majoritária entre autores acerca da necessidade de uma definição legal.

proporciona nova configuração no mercado de trabalho, impactando desde os pontos mais simples aos mais complexos, da produção ao consumo, sendo assim forte aliada do acúmulo de capital. No entanto, para o trabalhador cada transformação no ambiente de trabalho é fator gerador de consequências, a exemplo da situação atual de disseminação dos meios facilitadores de acesso ao trabalho, cenário de adoção em massa do teletrabalho, possibilitando o fácil e constante acesso ao serviço.

A princípio, para a companhia empregadora, parece vantajoso a ligação ampliada do empregado com suas funções, a partir do uso de aparelho eletrônico em sua própria residência ou local diverso do ambiente de trabalho. Todavia, surgem prejuízos para ambas as partes em momento posterior, como danos patrimoniais, existenciais e morais, em razão de o tempo de vida do ser humano ser invadido por seus encargos laborais fora de hora da jornada de trabalho. Tal ação propicia a deterioração da integridade física e mental do homem e mulher.

As doenças psicossomáticas são espécies de patologias derivadas após o desgaste excessivo no ambiente laboral, o debate acima tratado tratou particularmente da Síndrome de *Burnout*, responsável por incapacitar o trabalhador, causando improdutividade, problemas de relacionamento entre parceiros de ofício e inúmeros malefícios de cunho pessoal e profissional ao empregado. Embora o empregador não fique de fora na lista de malefícios, tais como a diminuição da produtividade, conflitos internos entre funcionários e baixa na qualidade de seu serviço ofertado, originando em perda de lucro e credibilidade no mercado.

Além da prevenção, debate-se a aplicação do direito à desconexão como alternativa no combate aos elementos causadores de adoecimento crônico na pessoa humana. Persevera a adversidade da não regularização legal da desconexão, que é impasse crucial ao tema, havendo concordância majoritária entre autores acerca da necessidade de uma definição legal.

Ao passo que não se conquista o regimento normativo próprio da desconexão, as lides processuais brasileiras, fazem uso dos direitos fundamentais assegurados ao cidadão. Do lazer ao direito de exercer profissão de sua escolha e capacitação, são recursos legais

viáveis, porém, não ideais, para assegurar a defesa da pessoa humana. A Constituição e a CLT não são as únicas aliadas dos direitos do trabalhador adoecido pelo trabalho desgastante e excessivo, bem como, o uso do Código Civil, os juristas utilizam a punição por danos, na ausência de norma positivada própria da desconexão.

A adoção de estratégias cautelares passou a ser visivelmente eficaz, entretanto, não é obrigatória por norma alguma, logo, há a imediata necessidade de efetivação de normas concretas que salvaguardem o trabalhador de exposição à riscos psicológicos, físicos e trabalhistas, no que diz respeito à ultrapassagem frequente de sua jornada de trabalho. O reconhecimento de patologias psicossomáticas, tais como a síndrome de *Burnout* e sua entrada no rol de doenças da OMS, favorecem não apenas a pesquisa acadêmica, como também, o embasamento jurídico e fático fundamentais para efetivar atuação protetiva judicial. Igualmente, ao empregado investido ou ao que viesse a desenvolver a enfermidade, assegurariam seu direito à reabilitação, de acordo com recomendação de especializada.

Conforme o avanço dos recursos de conectividade ao trabalho, surgem mais riscos de comprometimento ao ser laboral, tornando inadiável o posicionamento de norma oficial que presida o controle de acesso ao trabalho de maneira justa às partes da relação trabalhista.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J.C; LIMA, I.A. *A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes*. R.Bras.Planej. Desenv., Curitiba. V.7, n.1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd> Acesso em: 13 de nov. de 2020.

ALVARENGA, R. Zantonelli de; FERREIRA, Marília Lustosa; BASTOS, Caroline R. da Silva. *A Duração do Trabalho na Reforma Trabalhista e o Direito a Descanso e a Desconexão*. Vol.210: Revista de Direito do Trabalho, 2020.

ALVES, Késia Ferreira; PEDROSA, Jussara Melo. *O assédio moral decorrente das relações de trabalho como fator desencadeador da Síndrome de Burnout*. 2019. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/handle/123456789/1307> Acesso em 14 de nov. de 2020.

AMADO, João Leal. *Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito a desconexão profissional*. N.52. Campinas-SP. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região, 2018.

BALD, Aline Graziela; TESSMANN, Cláudia. *Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho*. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, c.8, n.2, 2016. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1019/1006> Acessado em: 16 de 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei n° 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 01 de out. de 2020.

BRASIL. *Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 – CF/88*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 21 de set. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 226-03-2013.5.15.0100 MG*, Relator: Denise Alves Horta. Data do Julgamento: 27/10/2017. Data da Publicação: 30/10/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. *RECURSO ORDINÁRIO: 29260200914907 PR*, Relator: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Data da Publicação: 09/09/2011.

CALCINI, Ricardo; VALENÇA, Maria Cibele de Oliveira Ramos. *Covid-19 é ou não doença ocupacional de trabalho?*. 2020.

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-03/pratica-trabalhista-covid-19-ou-nao-doenca-ocupacional-trabalho> Acesso em: 16 de nov. de 2020.

CAMILO, Adélia Procópio. *Meio Ambiente do Trabalho como Direito Fundamental e Responsabilidade Civil do Empregador*. Revista do Direito do Trabalho, v.1, n.1, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2015.v1i1.338> Acesso em: 15 de nov. de 2020.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. *Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador*. 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/769370.pdf#page=142> Acesso em: 16 de nov. 2020.

CAVALLINI, Marta. *Falta de regulamentação para home office faz disparar ações na Justiça*. G1, 2020. Disponível: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/19/falta-de-regulamentacao-para-home-office-faz-disparar-acoes-na-justica.ghtml> Acesso em: 24 de nov. de 2020.

CORRÊA, Jeano Saraiva. *Direito do Trabalho e a saúde mental do trabalhador: considerações sobre a Síndrome de **Burnout***. Actio Revista de Estudos Jurídicos, v.2, n.5. Maringá. 2015. Disponível em: <http://actiorevista.com.br/index.php/actiorevista/article/viewFile/6/19> Acesso em: 13 de nov. de 2020.

COSTA, Marli M.M. da; MOURA, Analice Schaefer de. *O reconhecimento direito de desconexão do trabalho: uma perspectiva de gênero*. Congresso Interinstitucional UNISC/URCA. 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/ppds/article/view/16450/4097> Acesso em: 25 de nov. de 2020.

COSTA, Danilo et al. *Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública*. Rev Bras. Saúde ocup., São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v38n127/v38n127a03.pdf> Acesso em: 11 de nov. de 2020.

DALLARI, Sueli Gandolfi. *A Construção do Direito à Saúde no Brasil*. Revista de Direito Sanitário, v.9, n.3, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/rdisan/article/view/13128/14932> Acesso em: 12 de nov de 2020.

ELSNER, Larissa de Oliveira. *A aplicação do conceito de trabalho decente da organização internacional do trabalho (OIT) sob a luz dos princípios (...)*. Pós Graduação, UFRGS, 2015. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/157625> Acesso em: 13 de nov. de 2020.

FEFERBAUM, Marina. QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. *Metodologia da pesquisa em direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses*. – ed.2. – São Paulo: Saraiva, 2019.

GONZAGA, Amanda de Carvalho. *O reconhecimento jurídico do direito à desconexão como instrumento jurídico ao combate da síndrome de **Burnout** nas relações de emprego*. Salvador, 2019.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; BERTANI, Íris Fenner. *Saúde do Trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n115/11.pdf> Acesso em: 10 de nov. de 2020.

MAFFRA, Márcia Vieira. *Direito à desconexão no universo do trabalho*. TRT3. 2015. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/13311/direito%20%E0%20desconex%E3o%20no%20universo%20do%20trabalho.pdf?sequence=1> acesso em: 17 de agosto de 2020.

MENDES, Jussara Maria Rosa et al. *Saúde do Trabalhador: desafios na efetivação do direito à saúde*. Argumentum, v.7, n.2, Vitória – ES: UFES, 2015.

MENDES, Jussara Maria Rosa; WUNSCH, Dolores Sanches. *Serviço Social e a saúde do trabalhador*. Serv. Soc., São Paulo, n.107, 2011.

MONEBHURRUM, Nitish. *Manual de Metodologia Jurídica: técnicas para argumentar em textos jurídicos*. – São Paulo: Saraiva, 2015.

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, v.6, n.1, p.131-149, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040> Acesso em: 16 de nov. 2020.

REIS, Sérgio Cabral dos; LIMA, Wânia Cláudia Gomes Di Lorenzo. *SÍNDROME DE BURNOUT*. Captura Críptica: direito, política, atualidade, n.4, v.2, Florianópolis, 2015.

RIBAS, Raphaela. *Empresas barram e-mails e ligações à noite e em dias de folga*. O Globo, 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/empresas-barram-mails-ligacoes-noite-em-dias-de-folga-22571382> acesso em: 22 de nov. de 2020.

SCHIAVI, Mauro. *Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador*. São Paulo: Lacier, 2016. Disponível em: https://www.lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf Acesso em: 12 de nov. 2020.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; MACIEL, Marlea Nobre da Costa. *Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho*. Revista Brasileira de Estudos Políticos, n.117, Belo Horizonte, 2018.

SILVA, Otavio Pinto e. *Direito à Saúde do Trabalhador*. Revista de Direito Sanitário, v.12, n.3, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v13i1p81-85> Acesso em: 13 de nov. de 2012.

SOUSA, Maria Miguel Braz Cameira Coelho e. *Direito à Desconexão: O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho*. Dissertação de Doutorado, UCP. 2019. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28676/1/MariaSousa_Disserta%c3%a7%c3%a3o.pdf Acesso em: 26 de nov. de 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1 Acesso em: 12 de nov. de 2020.

PARREIRA, Rafael. *Direito à desconexão Digital João Diogo da Cruz Santos*. Nota de Publicação, 2017. Disponível em: https://cicje.ipleiria.pt/files/2018/01/atas_CICJE_2017.pdf#page=96 Acesso em: 26 de nov. de 2020.

TASSIGNY, Mônica Mota et al. *A aplicabilidade do método do estudo de caso em pesquisas jurídicas*. UFPE, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/viewFile/2268/2923> acesso em: 26 de nov. de 2020.

TEXEIRA, João Carlos. *A legislação de saúde do trabalho aplicável e vigente no Brasil*. COAD, Doutrina e Jurisprudência, n.34, 2005.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Síndrome de Burnout e a Responsabilidade do Empregador*. São Paulo: LTr, 2018.

QUALIFICAÇÃO

Saulo Carvalho Almeida é doutor (Bolsista CAPES) e Mestre (Bolsista FUNCAP) em Direito Constitucional nas Relações Privadas pela UNIFOR. Pós-Doutorado em Direito na Universidade Católica de Pernambuco (2020-2021). Pós-Doutorado em Direito na Universidade de Fortaleza (2018-2020). Coordenador Operacional do Doutorado Interinstitucional em Direito UNICAP/UNICATÓLICA. Editor da Revista Direito & Desenvolvimento da UNICATÓLICA.

Ticianne Lourenço Silva é Bacharel em Direito pela Unicatólica de Quixadá. Advogada. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Direito & Desenvolvimento permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG.