



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

BEATRIZ DARZÉ OTERO GOMEZ

**RELAÇÃO DE EMPREGO EM CONTEXTO DE
TELETRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT:
REFLEXÕES JURÍDICAS DA PROTEÇÃO AO
VULNERÁVEL EM FACE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Salvador
2023

BEATRIZ DARZÉ OTERO GOMEZ

**RELAÇÃO DE EMPREGO EM CONTEXTO DE
TELETRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT:
REFLEXÕES JURÍDICAS DA PROTEÇÃO AO
VULNERÁVEL EM FACE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ana Terra Borges Antunes Ribeiro

TERMO DE APROVAÇÃO

BEATRIZ DARZÉ OTERO GOMEZ

**RELAÇÃO DE EMPREGO EM CONTEXTO DE
TELETRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT:
REFLEXÕES JURÍDICAS DA PROTEÇÃO AO
VULNERÁVEL EM FACE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

**Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:**

Nome: _____
Titulação e instituição: _____

Nome: _____
Titulação e instituição: _____

Nome: _____
Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/2023.

Dedicatória

Começo agradecendo a pessoa mais importante da minha vida, aquela que nunca saiu do meu lado e que nunca duvidou do meu potencial, mesmo quando eu duvidei. Agradeço a minha mãe, Zarife Rosário Darzé Otero, que me incentivou em todos os momentos. Mãe, a você dedico esse trabalho porque você é a pessoa mais corajosa que eu conheço. Apesar de tudo, chegamos lá. A caminhada foi longa e ainda tem muita coisa por vir, só de olhar as nossas conquistas posso dizer que tudo que passamos valeu a pena. Obrigada por você ser minha inspiração diária, de perseverança, de bravura, sabedoria, humildade, honestidade, bondade e amor. O meu amor por você é incondicional e infinito. Obrigada por todas as broncas e encorajamentos, pois sei que a pessoa que sou hoje é reflexo de todos os seus ensinamentos. Quando voltamos para Salvador, a senhora me disse que seria mais difícil, mas que não seria impossível, fizemos um combinado que eu estudaria e a senhora trabalharia. Assim, cá estamos concluindo mais um ciclo e a senhora prestes a começar outro no Mestrado, devo dizer que tenho tanto orgulho da senhora que não poderia deixar isso de fora da minha dedicatória. Obrigada por me dar a família mais perfeita que eu poderia desejar. Obrigada por me fazer rir quando estou de mal humor. Obrigada por ser minha parceira, até mesmo para assistir reality de culinária. Obrigada por dançar e pular comigo sempre que algo maravilhoso acontece. Mas, eu gostaria de agradecer principalmente por você ser a minha mãe! Obrigada por ser a melhor mãe que eu poderia ter e por estar comigo sempre, vivendo essa experiência ao meu lado, presenciando meus altos e baixos nesta caminhada, obrigada pela paciência durante esse processo.

Gostaria de agradecer aos meus avós maternos, que já não se encontram neste plano, pela fonte de inspiração que foram para o desenvolvimento do tema desta monografia. Agradeço ao meu Avô, Constantino Otero Otero e a minha avó, Mona Darzé Otero, ambos imigrantes que construíram suas vidas com muito trabalho, construindo uma família incrível, deixando um legado de amor e cumplicidade.

Dedico esse trabalho a vocês, vovó e vovô, por terem sido grandes trabalhadores durante toda a vida, por todas as dificuldades passadas e pelos ensinamentos delas retirados. Vovó e Vovô, agradeço por todas as energias positivas que foram enviadas, senti tudo aqui desse plano. Vovó, sinto não ter conhecido a senhora presencialmente, mas, gostaria de agradecer por tudo que foi ensinado a minha mãe e que ela, também,

me passou. Vovô, sinto sua falta constantemente e tento amenizar com as fotos e as histórias contadas pela minha mãe e pelos meus tios. Fico imaginando como o senhor estaria feliz me vendo conquistar meus sonhos e desejos, sei que o senhor está vendo só que em outro plano. Obrigada por ter sido o melhor avô que uma pessoa poderia ter, obrigada por ter sido o melhor exemplo de ser humano, de homem, de pai e de avô que alguém poderia ter. Obrigada por ter sido o melhor modelo de penteados que eu poderia ter tido. Obrigada por ser meu avô.

Agradeço, aos meus tios de sangue e aos meus tios de coração que incentivaram, ajudaram e acrescentaram para a construção e o amadurecimento da ideia para o trabalho, me instigando à pesquisa para o aprimoramento deste trabalho.

Agradeço a minha tia-avó, Helena Darzé, que me incentivou a ser uma leitora ávida e que sempre esteve do lado, para ajudar e abraçar. A ela também, dedico esse trabalho, ela que foi uma trabalhadora e ajudou muita gente durante sua caminhada. Obrigada tia, por todos os seus abraços e por suas brincadeiras, piadas e graças.

Por fim, gostaria de agradecer a todos os amigos que me apoiaram nos momentos de desespero, nervosismo, ansiedade (quase tendo um burnout) no processo de elaboração desse trabalho. E, ao meu namorado que foi muito compreensivo diante desse turbilhão de sentimentos, me apoiando e incentivando sempre que achava que eu não iria conseguir.

Obrigada a todos os envolvidos, de verdade!

Resumo

O teletrabalho passou a ser legalmente previsto após a reforma trabalhista de 2017, quando foi adicionado o capítulo do Teletrabalho que abrange os artigos 75-A até o 75-F da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Contudo, esses artigos não abordam questões importantes do mundo trabalhista e que, por consequência, vulnerabilizam ainda mais o empregado. A Síndrome de Burnout, foi recentemente classificada como uma doença ocupacional (CID-11), e, durante a pandemia de COVID-19, pode ser identificado um aumento de portadores dessa Síndrome entre trabalhadores que estavam em regime de teletrabalho. A Síndrome de Burnout decorre do trabalho em excesso, desorganização gerencial, metas inalcançáveis, cobranças rigorosas, dentre outras violências gerenciais. Esse cenário é agravado pelo artigo 62, III da CLT que exclui os teletrabalhadores por produção e tarefa do controle de jornada de trabalho. Além disso, o artigo 75-E incentiva e responsabiliza o empregador de fornecer instruções para o empregado com o objetivo de evitar acidentes ou doenças durante o regime de teletrabalho, mas, o mesmo artigo acaba por responsabilizar o empregado ao assinar o termo de responsabilidade. Ademais, o capítulo é silente quanto a saúde física e mental do teletrabalhador. Destarte, o presente trabalho sustenta a necessidade de reavaliação do capítulo que versa sobre o teletrabalho na CLT para solucionar as omissões e irregularidades nela identificadas, verificando e ressaltando as possíveis interpretações das leis para a preservação da integridade e dignidade do teletrabalhador.

Palavras-chaves: Relação empregatícia; Teletrabalho; Síndrome de Burnout; Consolidação das Leis Trabalhistas.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	8
2.	UM PERFIL HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
2.1	MUDANÇAS NO REGIME DE TRABALHO E ERA DIGITAL.....	15
2.2	CONSEQUÊNCIAS DA GLOBALIZAÇÃO SOBRE O EMPREGADO.....	19
3.	O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O TELETRABALHO.....	23
3.1	DA VULNERABILIDADE DO EMPREGADO.....	26
3.1.1	O princípio da proteção vs. artigo 75-E, parágrafo único da CLT.....	29
3.1.2	Relação de emprego.....	32
3.1.3	o Empregado e o Empregador.....	33
3.2	DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO.....	36
3.3	DO ACIDENTE DE TRABALHO E DA DOENÇA OCUPACIONAL.....	36
3.3.1	A Síndrome de Burnout e doença ocupacional.....	39
4.	O TELETRABALHO E A SÍNDROME DE BURNOUT.....	41
4.1	INCLUSÃO NO ROL DE DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	47
4.2	DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	50
4.3	POSIÇÃO JURÍDICA SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT.....	54
5.	CONCLUSÃO.....	57

1. INTRODUÇÃO

Com o processo da globalização e com as novas tecnologias, houve uma modificação no relacionamento entre o empregador e o empregado, exigindo-se cada vez mais para suprir a demanda do mercado e, assim, modificando as relações empregatícias visto o desenvolvimento tecnológico e a possibilidade de se trabalhar em qualquer espaço.

A principal característica da globalização é a quebra de fronteiras no mundo, permitindo que todas as pessoas possam trabalhar e se comunicar de qualquer parte do planeta. Dessa forma, o teletrabalho projeta uma inovação na forma de prestação de serviços de uma maneira mais flexível, diante dos novos equipamentos de comunicação e de informática. No Brasil, esse novo modelo de trabalho foi incluído na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) após a reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017 nos artigos 75-A ao 75-E.

A CLT caracteriza o teletrabalho, ou trabalho remoto, como todo aquele que pode ser desenvolvido fora da unidade de trabalho, das dependências do empregador, com a utilização de equipamentos tecnológicos e de comunicação.

O teletrabalho já faz parte de uma realidade global, apesar de ainda ser predominante o trabalho em contexto presencial, mas no Brasil houve um crescimento exponencial, assim como em todo o mundo, durante a pandemia que perdurou no pós-pandemia.

É certo que, com a flexibilização do trabalho mediante o contexto de teletrabalho, algumas medidas protetivas devem ser tomadas, como por exemplo a ergonomia e a saúde mental do trabalhador, visto que este, em sua residência, ou seja, em estado de isolamento, pois deixa de possuir a dinâmica e o relacionamento presencial, a atenção à sua saúde física e mental devem estar em um patamar de prioridade para o empregador.

Quando a saúde do trabalhador está em pauta, deve-se analisar diversos pontos da execução do trabalho já que para que se tenha uma produção mais ativa e de melhor qualidade, o trabalhador deve se sentir bem tanto no ambiente de trabalho quanto física e psicologicamente.

A saúde física do trabalhador é a mais pensada, e, tratando-se do trabalhador em contexto de teletrabalho, temos a questão da ergonomia, do posicionamento do computador, da cadeira ergonômica pensada para acomodar a coluna vertebral, além da própria luz-azul emitida pelo computador, fazendo com que o trabalhador só possa ficar exposto durante uma quantidade de tempo para não causar danos na retina. Contudo, pouco se pensa sobre a saúde mental do trabalhador em contexto de teletrabalho sendo que se a saúde mental do trabalhador estiver comprometida ele pode apresentar sintomas físicos, gerando um baixo rendimento para o empregador, além de possíveis custas.

Os trabalhadores que acabam desenvolvendo doenças ocupacionais ou se acidentando no trabalho, geram uma responsabilidade para o empregador na questão de indenizar o ocorrido, caso demonstrado a ausência de fiscalização e de medidas para que não houvesse nenhum tipo de dano ao trabalhador.

A fiscalização do teletrabalho por se desenvolver fora das dependências do empregador, é mais difícil, porém, viável. A probabilidade para o desenvolvimento de alguma doença ocupacional em contexto de teletrabalho, irá depender de variáveis do modo de operação e de organização estabelecida pelo empregador. Assim, apesar do ambiente de trabalho consistir no domicílio do trabalhador, as formas de violência organizacional transcendem o espaço físico e, dessa maneira, alcançando o teletrabalhador através da tecnologia.

A Síndrome de *Burnout* (SB) é uma doença ocasionada pelo trabalho em excesso, longas jornadas de trabalho, o esgotamento do trabalhador, seja ele em contexto presencial ou telepresencial. O esgotamento sentido pelo trabalhador, pode apresentar sintomas físicos, como ataques cardíacos, como também apresentar sintomas psicológicos como por exemplo o pânico.

Assim, o trabalhador por ser a parte vulnerável da relação empregatícia, deve ser protegido de situações que o levem a desenvolver doenças físicas e mentais decorrentes do trabalho em excesso. Essa proteção ao trabalhador deve ocorrer tanto em um ambiente de trabalho presencial quanto no ambiente de trabalho virtual, cada vez mais comum.

A legislação brasileira, após a reforma trabalhista, impõe mudanças e evoluções no sentido de normatizar o tema. Contudo, apesar dessas modificações e

aprimoramentos é certo afirmar que ainda há a necessidade de um debate mais intenso acerca da conscientização do empregador sobre os direitos do trabalhador em contexto de teletrabalho, para que seja possível uma regulamentação mais assertiva e mais completa sobre o teletrabalho.

Portanto, o objetivo geral da presente monografia é analisar como o trabalhador em contexto de teletrabalho deve ser protegido, com base na legislação, verificando a eficiência da proteção à saúde mental do trabalhador e como a influência do ambiente de trabalho em contexto telepresencial afeta a proteção da saúde mental do trabalhador.

Sua relevância se justifica com as mudanças ocorridas nas relações empregatícias, onde muitos empregadores perderam a noção do espaço e do tempo de trabalho de seus empregados, além de exigirem cada vez mais dos seus subordinados. A aplicação de metas excessivas e a competitividade entre os trabalhadores, geram um ambiente hostil, acarretando assim problemas de saúde, como a Síndrome de Burnout (SB).

A importância dessa temática está também correlacionada com a Pandemia de COVID-19 que ocorreu nos anos de 2020 e 2021. Com a Pandemia foi necessária a transição para o home office e, com essa mudança de rotina, além de outros fatores somados, as pessoas ficaram cada vez mais suscetíveis a doenças ocupacionais, sendo necessário uma apuração da forma mais eficiente para solucionar o problema.

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, sendo essencialmente de natureza interpretativa com base no conhecimento reunido durante a pesquisa bibliográfica realizada sobre o tema. A pesquisa, também conta com o método dedutivo, onde foram feitas deduções e questões relacionadas ao tema, sendo que estas podem vir a serem confirmadas ou não, fundadas em premissas já estabelecidas por meio de pesquisa para chegar a uma conclusão.

Assim, para uma melhor análise do tema, este trabalho monográfico está fracionado em três capítulos além da introdução e conclusão. O segundo capítulo do presente trabalho aborda o contexto histórico do direito do trabalho, sua evolução e as consequências da globalização no direito trabalhista.

O terceiro capítulo é dedicado à análise do meio ambiente do trabalho equilibrado como um direito fundamental do trabalhador, sendo que este direito também deve ser

garantido no contexto de teletrabalho e conceitua as relações empregatícias, o empregado e o empregador. Além disso, aborda sobre o princípio da proteção do trabalhador e analisa a questão da vulnerabilidade do empregado.

Por fim, o quarto capítulo objetiva uma análise acerca da Síndrome de *Burnout* e o teletrabalho observando o disposto nos artigos 75-A ao 75-E em conjunto com legislações estrangeiras, caracterizando o teletrabalho e observando o dever de responsabilidade do empregador sobre o desenvolvimento da síndrome, considerada doença ocupacional pelo CID-11. Além disso, busca identificar a melhor maneira de aplicação dos mecanismos jurídicos para a solução dos casos de desenvolvimento de Síndrome de *Burnout* em trabalhadores em contexto de teletrabalho.

2. UM PERFIL HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Para entender melhor os tempos atuais é necessário entender como o trabalho evoluiu com o passar dos séculos e suas fases: Feudalismo e seu sistema de servidão, pela Idade Média com os aprendizes que possuíam mais liberdades que os servos e, assim, a sociedade pré-industrial com “contratações” de serviços. Surge então, o Direito do Trabalho, no período da Revolução Industrial (Garcia, 2018).

Porém, antes de adentrar no direito do trabalho em si, devemos falar da sociedade pré-industrial, ou seja, nesse momento histórico não se tinha direitos trabalhistas e era marcado pela escravidão. O escravo era visto como uma mercadoria, não possuindo nenhum direito, e assim como ele, o servo que estava preso a um senhor feudal por conta das dívidas da terra, sendo assim o servo não conseguia sair do ciclo de utilizar a terra e ainda ser tributado pelo senhor da terra, no fim o servo permanecia preso a terra e preso ao senhor feudal (Nascimento, 2014, p. 43).

Já na Idade Média, começaram com a criação de corporações de ofício, que proporcionavam ao trabalhador uma certa “liberdade”, possuindo ainda um estatuto que disciplinava as relações de trabalho. A corporação de ofício se dividia em: mestres, companheiros e aprendizes, mas apesar desse certo avanço, o sistema ainda era voltado para os interesses do empregador e, dessa maneira, possuindo uma natureza autoritária (Nascimento, 2014, p. 43).

Dito isso, avançamos para análise da Sociedade Industrial, onde é possível verificar mudanças em algumas questões políticas, econômicas e jurídicas. As mudanças ocorridas na parte econômica, ocorreram a partir do surgimento das máquinas movidas a vapor durante a Revolução Industrial, sendo que para que essas máquinas fossem utilizadas foram contratados trabalhadores assalariados, ou seja, o proletariado (Nascimento, 2014, p. 44).

Já as mudanças ocorridas no setor político, se tratam da mudança do Estado Liberal para o Neoliberal. O Estado Liberal pregava que a economia não deve ter interferências estatais, sendo esta auto-reguladora, enquanto o Estado Neoliberal pregava uma interferência estatal mínima para questões sociais e econômicas. Assim, a partir dessa mudança e visando balancear as diferenças entre os empregadores e os empregados, ocorre um movimento para a criação de normas para disciplinar as relações empregatícias (Nascimento, 2014, p. 44).

Dessa forma, juntamente com a ideia de igualdade entre os homens, cria-se a possibilidade de estabelecer contratos de acordo entre empregado e empregador, prezando pela vontade das partes, com base nos ideais propagados pela Revolução Francesa que gera um entendimento que os contratos e convenções como forma de lei (Nascimento, 2014, p.45).

Contudo, nesses contratos é verificado que há uma desigualdade entre o empregado e o empregador que deve ser nivelada através de leis que protejam o empregado e imponham limites ao empregador e, a partir disso, temos a questão da justiça social que colaborou para que o Estado se manifesta-se através de normas para proporcionar um equilíbrio na relação empregatícia e nas próprias condições de trabalho, que por muitas vezes eram insustentáveis (Nascimento, 2014, p.45).

A criação do Direito do Trabalho foi decorrente de vários acontecimentos históricos, dentre eles está a luta de classes. Os direitos sociais cresceram durante esse período, com o desenvolvimento de um sistema jurídico que possibilitasse a criação de normas que beneficiassem e protegessem os trabalhadores (Martinez, 2020, p. 68).

Luciano Martinez (2020), faz um cronograma histórico sobre o Direito do Trabalho, marcando quatro fases de desenvolvimento, onde este se inicia em 1802 com o surgimento das primeiras normas trabalhistas e logo depois com a publicação do Manifesto Comunista em 1848, por Karl Marx (Fase da Formação); a segunda fase se

inicia após a publicação do Manifesto Comunista, e, somente a partir da mobilização sindical, que os trabalhadores iniciaram a luta por direitos trabalhistas de prestação de serviços, jornadas de trabalho, direitos de coligação, entre outros (Fase de Efervescência). A terceira e quarta fases se caracterizam como fases de aperfeiçoamento. Contudo, somente em 1918, após a Primeira Guerra Mundial que possibilitou a difusão dos direitos sociais, dentre eles, o direito ao trabalho.

Em 1919, o Tratado de Versalhes possibilitou o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo que tanto o México quanto a Alemanha já possuíam dispositivos em sua Constituição sobre o Direito do Trabalho. O Brasil passou a se utilizar do modelo corporativista, fazendo com que o Estado estivesse ligado ao grupo sindical, ou seja, ele teria o controle das relações ali estabelecidas e retiraria a autonomia das organizações. Esse modelo corporativista foi decorrente da *Carta del Lavoro*, em 1927, que também acabou por influenciar Portugal e Espanha (Garcia, 2018).

Para vários doutrinadores, o Direito do Trabalho é decorrente dos Direitos Sociais que se originaram no bojo das lutas de classe em virtude da contradição Capital x Trabalho, onde o dono do capital é mais forte que a força motriz do capital, ou seja, os trabalhadores. Assim, o Direito do Trabalho, em virtude da natureza coletiva, entende o trabalhador como o lado mais fraco nessa relação (Capital x Trabalho), notadamente tratando-se do princípio da hipossuficiência do trabalhador (Saraiva; Souto; 2018).

Após a Segunda Guerra Mundial em 1945, foi criada a Organização das Nações Unidas (com a missão de manter a paz e a segurança internacional) objetivando a solução de problemas sociais, humanitários, respeito às liberdades fundamentais e direitos humanos. Dessa forma, em 1946 a Organização Internacional do Trabalho se uniu à Organização das Nações Unidas, tornando-se responsável pelas regulamentações especializadas em Direito do Trabalho. Cabe ressaltar, que a Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH estipulou diversos direitos trabalhistas, a exemplo da jornada de trabalho (Garcia, 2018).

Portanto, pode-se dizer, que o direito do trabalho é um ramo jurídico contemporâneo, especializado em regulamentar as relações empregatícias na sociedade e de grande importância jurídica, e, por se tratar de um ramo especializado, seu conteúdo é

desenhado para se enquadrar no sujeito em questão, no caso o empregado (Delgado, 2019, p.47).

O Brasil, a passos lentos, foi evoluindo na história trabalhista promovendo a liberdade do exercício de profissões, aboliu a escravidão (após 400 anos e sendo um dos últimos países a abolir), reconhecendo a liberdade de associação, entre outros; após os tratados ocorridos em 1919 pela OIT, foram criadas organizações de operários que reivindicavam melhores condições de trabalho, organizações encabeçadas por imigrantes, dentre outros. Ademais, ressalta-se que somente em 1932, durante o governo Getúlio Vargas, foi instituída a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, formalizando as relações trabalhistas, disciplinando, inclusive, sobre a jornada de trabalho (Garcia, 2018).

O sistema jurídico laboral do Brasil foi uma consequência dos Tratados Internacionais que foram acatados pelo Brasil, os quais abordavam sobre os direitos sociais trabalhistas, sendo também, fontes formais do direito do trabalho. Estes direitos sociais trabalhistas são caracterizados como normas constitucionais, que integram a Constituição Federal, possuindo como principal fonte do Direito do Trabalho brasileiro o Decreto lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, que instaurou a Consolidação das Leis do Trabalho (Leite, 2022).

Além disso, importante salientar que os direitos trabalhistas são direitos fundamentais que o Estado, pelos princípios da proteção e do não retrocesso, deve proteger para que se tenha um melhor desempenho nas relações empregatícias (Wyzykowski, 2016, p. 34).

Adriana Brasil Vieira Wyzykowski (2016, p. 37), destaca que o desenvolvimento do trabalho aconteceu com o decorrer do desenvolvimento dos princípios potestativos do trabalhador, visto que a legislação trabalhista tem como principal função equilibrar a relação entre empregado e empregador.

2.1 MUDANÇAS NO REGIME DE TRABALHO E ERA DIGITAL

O trabalho durante séculos sofreu, e ainda sofre, mudanças para acompanhar a estrutura da sociedade. Na antiguidade, o sistema era escravista e a vinculação de

trabalho decorria da relação entre os homens. Somente na Idade Média, após a fragmentação do Império Romano, que se originou o sistema feudal, onde o regime passava a ser de servidão, a relação passou a ser entre o homem e a terra. Apesar da mudança, não ocorreram grandes alterações na forma de trabalho, tampouco sobre a miserabilidade da classe trabalhadora (Bezerra, 2022, p. 55). No período renascentista, entre os séculos XIV e XVI, época de transição da Idade Média para a Moderna, ocorreram grandes mudanças. No período da Idade Moderna, invenções importantes e ideias humanistas foram fundamentais para a Revolução Industrial (Ornellas; Monteiro, 2008, p. 2).

A Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, foi de fundamental importância no mundo trabalhista para o desenvolvimento econômico, evolução do sistema fabril e para as inovações na área tecnológica, as quais foram essenciais para a evolução do trabalho manual para o trabalho industrializado (Ornellas; Monteiro, 2008, p. 2).

Durante a Primeira Revolução Industrial, os empregadores passaram a concentrar os empregados em fábricas, reduzindo dessa forma os custos e aumentando o controle da produção e assim, os empregadores passam a orientar e instruir os empregados deixando clara a subordinação, além de passarem a ser salarizados (Moraes Filho, 1994 *apud* Cezario, 2019, p.31).

Dessa forma, além da característica da subordinação, a Primeira Revolução Industrial também se caracteriza pela imposição de deveres, hierarquia, exclusividade, disponibilidade e regularidade de horários (Supiot et al, 2003 *apud* Cezario, 2019, p. 31). Dito isso, podemos encontrar tais características nas relações empregatícias dos dias atuais.

A Primeira Revolução Industrial, como visto anteriormente, foi palco de grandes mudanças principalmente com as fábricas e os salários. Contudo, com essa evolução, foram cometidos alguns atos que extrapolaram pilares inicialmente pensados, no caso, nos valores defendidos na Revolução Francesa. Os empregadores forneciam condições mínimas aos trabalhadores, ressalta-se que ainda não existiam normas trabalhistas, além de longas jornadas, bastando para revelar as diferenças sociais (Palma Ramalho, 2012 *apud* Cezario, 2019, p. 32).

As condições precárias dos trabalhadores, influenciou a sociedade a buscar direitos sociais trabalhistas para melhorar e modificar as condições ofertadas pelos

empregadores (Alonso Olea, 1984, p. 183 *apud* Cezario, 2019, p. 33). Dessa forma, o Direito do Trabalho surgiu objetivando proteger o trabalhador, tratando inicialmente da questão da higiene, condições decentes de trabalho, tempo de jornada, segurança e acidentes laborais, são algumas das normas criadas (Ramalho, 2012, p. 43-44 *apud* Cezario, 2019, p.33).

Originalmente, as jornadas de trabalho correspondiam a períodos de 12 (doze) a 16 (dezesesseis) horas diárias, porém em 1800 os direitos trabalhistas ainda não estavam em pauta; somente em 1847 na Inglaterra, ocorreu uma limitação da carga horária laborativa. Deve-se, ainda, ressaltar que somente em 1919, durante a primeira convenção da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi adotado o período de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais como jornada de trabalho (Calvo, 2018, p. 545).

A Segunda Revolução Industrial ocorreu durante o final do século XIX, que tem como principal evolução a criação da energia elétrica (Schwab, 2016 *apud* Cezario, 2019, p. 34). Neste momento, os Estados Unidos se tornam a principal potência industrial do planeta, tornando-se o berço para o surgimento das primeiras Teorias da Administração. Nesse período, surgiram as Teorias Administrativas Tayloristas e Fordistas (Sousa, n.d).

A primeira teoria preconizava “elevar a produção industrial em menor tempo possível, baseada em seus quatro princípios: planejamento, preparo, execução e controle.”. Taylor defendia tal estratégia a partir de suas observações que constataram que muitos operários, por realizarem as funções sem muita técnica, perdiam muito tempo com movimentos desnecessários, obtendo uma produção muito abaixo da sua capacidade (Sousa, n.d).

O Taylorismo, criado por Frederick Winslow Taylor, baseia-se no aumento da eficiência a partir da medição da velocidade de produção, cronometrando o tempo necessário para cada ponto de trabalho, verificando-se as variações para que houvesse a redução no tempo de produção (Rifkin; 2004 *apud* Cezario, 2019, p. 34)

Além disso, foi observado por Taylor que para um melhor rendimento do empregado, seriam necessários alguns incentivos, como por exemplo a redução da jornada e a melhoria de salários (Sousa, n.d).

Com isso, a teoria criada por Henry Ford, o Fordismo, foi desenvolvida com o objetivo de melhorar o Taylorismo. O principal objetivo era “aumentar a produção em massa, de modo que fosse ainda maior do que o modelo anterior.” A forma de atingir esse objetivo era apostando na “padronização da produção” (Fontoura, Augusto, 2023).

Para completar, a teoria Toyotista surge com a organização de trabalho horizontal, que setorizam em grupos, onde cada equipe controla seu trabalho. Essa teoria se fundamenta no princípio *just in time*, que se propõe a produzir sobre a demanda e assim diminuir o estoque, além de pregar o princípio dos zeros que não haveria atrasos, defeito, pane, estoque e papeis (Bezerra, n.d).

As mudanças continuaram a acontecer, principalmente a partir da sofisticação das máquinas, da informatização e do desenvolvimento científico permitido pela globalização. Os trabalhos braçais foram reduzidos e passaram a ser trabalhos que exigem mais do conhecimento científico e informação. Com o advento da *internet*, os trabalhadores perderam as fronteiras e, assim, passaram a ter uma maior liberdade para prestar seus serviços. Contudo, apesar das inúmeras vantagens proporcionadas pela globalização e a *internet*, como, por exemplo, a possibilidade de teletrabalho; também acarretou alguns problemas, como o desemprego e o subemprego (Bernardini, 2016).

As reações geradas a partir de tais mudanças, ocorrem desde a primeira Revolução Industrial com a criação da máquina a vapor; a segunda Revolução com a adoção das linhas de montagem e com a terceira que incorporou, devido ao crescimento tecnológico, o uso do computador no ano de 1970 (Pitteri, n.d.).

A Terceira Revolução Industrial, também chamada de Indústria 3.0, ocorre entre os séculos XX e XXI com os avanços tecnológicos que impactaram na remodelagem social, econômica e política da sociedade, além de acrescentar uma dinamicidade e complexidade aos processos (Silva *et al*, 2002 *apud* Sakurai; Zuchi, 2018, p. 5).

Os avanços na tecnologia nos processos de produção viabilizaram uma maior qualidade aos produtos criados e geraram uma maior competitividade, ressalta-se que também se verificou uma redução dos níveis hierárquicos, evoluindo os rígidos modelos Taylorista e Fordista (Ferreira, 1993 *apud* Silva, D; Silva, R; Gomes, 2002, p. 4).

A Terceira Revolução Industrial ocorre simultaneamente com a globalização, que há o aprofundamento da desigualdade econômico social e, além disso, a fragmentação da classe trabalhadora que passa a se dividir em profissionais qualificados, informais e os excluídos, ou seja, que não fazem parte do mercado produtivo (Silva, D; Silva, R; Gomes, 2002, p. 5).

Diante de tais mudanças, ainda assim, as invenções, modernizações e o crescimento tecnológico aumentaram exponencialmente, o que ocasionou em mais uma Revolução Industrial, essa então chamada de Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 (Sakurai; Zuchi, 2018, p. 5).

A Indústria 4.0 teve origem a partir de um projeto do governo alemão com foco na tecnologia. Esse projeto tem como critério principal o estabelecimento de redes inteligentes para o desenvolvimento de fábricas inteligentes, que tem como principal função a produção de forma autônoma, além de promover a identificação de falhas no processo de produção e ajustar mudanças inicialmente não programadas (Silveira, 2016).

Dessa forma, com a Quarta Revolução Industrial o mercado sentirá um grande impacto principalmente sobre os trabalhadores que deverão se adaptar as novas tecnologias, visto que muitas áreas, principalmente as áreas manuais, irão ser automatizadas ou deixarão de existir. Contudo, com esse crescimento tecnológico as áreas de desenvolvimento e pesquisa precisarão de profissionais qualificados (Silveira, 2016).

Portanto, é possível entender que a Indústria 4.0 possui grande importância para a implementação de novas tecnologias que possibilitou o surgimento do teletrabalho, evoluindo para o trabalho remoto (Oliveira; Tourinho, 2020, p. 2).

Assim, a Era Digital se instaurou como centro do poder da informação, que é a era das mudanças constantes, de grande desenvolvimento tecnológico e de acesso à informação, sendo que essa acaba por mensurar a liberdade individual e a própria soberania do Estado (Pinheiro, 2012, p. 74). Vivemos na Era Digital, na qual é possível verificar avanços na área tecnológica que facilitam o desenvolvimento da sociedade como um todo. Essa evolução da tecnologia influenciou e gerou várias consequências tanto positivas quanto negativas para as nossas relações, sejam elas de trabalho, social ou em família (Nepomuceno, 2020, p. 6).

Ao passo que a globalização propõe a quebra de barreiras sociais, culturais, econômicas, entre outras; a tecnologia torna-se essencial para seu objetivo. A chamada Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Tecnológica, surge a partir da evolução da informática e das telecomunicações que geraram diversas modificações na área de trabalho, como por exemplo o teletrabalho e a automatização de várias áreas em empresas, ocasionando um crescimento de demissões de trabalhadores (Romar, 2018, p. 44).

2.2 CONSEQUÊNCIAS DA GLOBALIZAÇÃO SOBRE O EMPREGADO

A Globalização associada à tecnologia promoveu um grande desenvolvimento social, cultural, econômico, pessoal, entre outros. Mas ao mesmo tempo alguns males podem ser retirados dessa associação. O desemprego é um problema mundial, grave, que afeta a todos da cadeia econômica, sendo este um efeito da globalização; além de gerar uma desigualdade ainda maior entre os países ricos e pobres (Leite, 2022, p. 670).

A partir do crescimento evidente do desemprego, criou-se a classificação de “não-trabalho” derivada das áreas de trabalho que foram extintas por conta da evolução tecnológica. Assim, os sobreviventes da globalização possuem uma certa qualificação profissional que difere dos demais, dessa maneira proporciona ao empregador uma maior produtividade e qualidade no desenvolvimento do seu ato laboral (Lima, p.7).

Sebastião Geraldo de Oliveira expõe em seu livro *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional* (2014, p. 103), a questão dos perigos da sociedade atual a partir da Revolução Tecnológica com a explosão demográfica, e como os perigos da modernidade afetam os trabalhadores expondo-os a riscos e acidentes laborais.

Ademais, outros efeitos na esfera trabalhistas surgiram, como por exemplo: a questão salarial, podendo ocorrer um aumento ou diminuição a partir da qualidade e produtividade do trabalhador; a questão da jornada de trabalho, se utilizando da flexibilização e do banco de horas (forma de compensação pelas horas extras trabalhadas); entre outros (Neto; Cavalcante, 2019, p. 74).

O primeiro Decreto limitando a jornada de trabalho em solo brasileiro, ocorreu em 1932 em consonância com a decisão da OIT. Em 1988, a Constituição Federal em seu artigo 7º, XIII além de limitar a carga horária do trabalhador, possibilita a flexibilização de compensação e redução de jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva com o empregador.

Assim, ressalta-se a diferença entre jornada de trabalho e horário de trabalho. Horário de trabalho caracteriza-se pelo momento de início e término do expediente, enquanto a jornada de trabalho é o momento temporal no qual o trabalhador encontra-se em serviço, em momento laboral ou a disposição do empregador (Calvo, 2018, p. 546).

A jornada de trabalho corresponde com a quantidade de horas trabalhadas de acordo com o respectivo contrato de trabalho. A carga horária do serviço prestado, é usada como base para a aferição do salário do trabalhador, além de ser de extrema importância à preservação da saúde do trabalhador (Saraiva; Souto; 2018, p.192).

A Constituição Federal em seu artigo 7º inciso XXII assegura o bem-estar do trabalhador, sua saúde e segurança. A limitação da jornada de trabalho tem como objetivo a redução dos riscos de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho. As doenças ocupacionais, são um risco que o trabalhador corre ao trabalhar em demasia, como por exemplo a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e a Síndrome de *Burnout* (SB). O empregador tem o dever de fiscalizar e proporcionar o melhor para que seu empregado e, além disso, deve ser responsabilizado pela reparação do dano causado ao trabalhador quando incorrer de dolo ou culpa, pelo inciso XXVIII do mesmo artigo.

Como anteriormente abordado, a flexibilização das relações trabalhistas permite que ocorra uma maleabilidade das condições empregatícias perante a hierarquia das normas, ressaltando-se que a flexibilização não é confundida com desregulamentação. A desregulamentação trata da não intervenção do Estado, permitindo que as partes da relação trabalhista tenham plena autonomia, sendo essa a principal diferença em relação à flexibilização (Romar, 2018, p. 119).

Portanto, a organização do trabalho a partir da globalização e em um sistema capitalista onde há uma maior competitividade entre os empregados e o mercado em si, os meios de produção passam a produzir mais em um tempo reduzido, além de explorar ao máximo os trabalhadores podendo gerar um adoecimento ocupacional ou um acidente de trabalho (Bevian, 2015, p. 37).

Tendo em vista o exposto, o momento atual após a pandemia do COVID-19 evidenciou mudanças significativas na área trabalhista ao acelerar o processo de migração do trabalho presencial para o telepresencial, sendo que esta mudança só foi viável por conta da globalização e suas inovações tecnológicas (Cavallini, 2020).

Os trabalhadores que cumprem com seus serviços de forma remota/online, são empregados que cumprem com suas atividades laborativas fora das dependências do empregador, conforme caracterizado no artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O teletrabalho é caracterizado pelo trabalho a distância, através de plataformas digitais de informação e comunicação, sendo que a prestação das atividades laborativas poderão ser por jornada ou por produção ou tarefa, conforme previsto no artigo 75-B, §2º da CLT.

O portal de notícias do G1, publicou uma matéria no ano de 2020 sobre como a pandemia de COVID-19 mudou as relações trabalhistas e entrevistou o economista Thomas Coutrot, que discorreu sobre o impacto da globalização no mercado de trabalho e como afetaria o futuro das relações empregatícias no contexto de teletrabalho.

As circunstâncias do COVID-19 modificaram a convivência e a forma de desenvolver o trabalho, passando do presencial para o telepresencial para se moldar a necessidade de isolamento gerada pela pandemia. Essa mudança gerou uma nova perspectiva de ambiente de trabalho e lazer, além de identificar os limites entre eles, visto que agora, por muitas vezes, fazem parte do mesmo ambiente. Tratando da situação pandêmica vivenciada nos anos de 2020 e 2021, e pelo próprio isolamento por ela criado, é possível relacionar o teletrabalho com a doença ocupacional de Síndrome de *Burnout* (Leal; 2022; p. 1).

Durante a pandemia de COVID-19, a quantidade e a demanda de trabalho cresceram significativamente uma vez que a necessidade de reuniões e tarefas aumentaram, juntamente com a disponibilidade do trabalhador, que se encontrava em sua residência sem possibilidade de sair. Nesse sentido, portanto, houve uma grave diminuição do direito à desconexão do trabalhador, sem limitar e sem respeitar as jornadas de trabalho do empregado (Leal; 2022; p. 1).

Ademais, no período da pandemia a vulnerabilidade do empregado foi ainda mais intensificada por diversos atos praticados pelo empregador em ambiente de trabalho, que se encontrava em meio a uma crise, onde há a intenção de sustentar o negócio e ao mesmo tempo reduzir funcionários, é passível que o empregador venha a cometer assédio moral ou algumas irregularidades trabalhistas (Filho, R. P; Sabino, C. N. M., 2021, p. 8)

Rodolfo Pamplona Filho e Clarissa Nilo de Magaldi Sabino (2021, p. 8), destacam que um fator de assédio moral nas rápidas e diversas transformações laborais é a desorganização gerencial. Com a desorganização gerencial, o empregador peca nos excessos de cobrança e rigor, gerando um ambiente de trabalho “opressor e degradante”.

A Constituição Federal, no artigo 7º, aborda todos os direitos dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais, que visem a condição social do empregado. No mencionado artigo, em seu inciso XIII garante ao trabalhador o limite de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho. Todavia, deve-se ressaltar que foi acrescentado ao artigo 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o inciso III onde são excluídos os trabalhadores que exercem suas funções em regime de teletrabalho.

Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 55), ressalta que com a interpretação extensiva aplicada ao artigo 62, III da CLT resulta na inconstitucionalidade pelo embate existente entre o artigo 7, XIII da Constituição Federal e na ilicitude, visto que no artigo 6º da CLT o trabalho realizado nas dependências do empregador não se diferencia daquele que é realizado em domicílio, bastando conter os pressupostos da relação de emprego.

Ademais, pode-se dizer que com a globalização, o desenvolvimento tecnológico e a pandemia proporcionaram um contato, de forma constante, entre o trabalho e o trabalhador. Esse contato praticamente integral com o trabalho, afeta gravemente o direito da desconexão que, apesar de não possuir uma legislação específica, está assegurada a partir da interpretação do direito do trabalhador não praticar suas atividades laborais além do seu horário de expediente, ou de ter seu momento de lazer interrompido (Fernandes; 2018; p. 1). Não obstante, deve-se acrescentar que com a Lei 14.442/22, a exclusão dos teletrabalhadores é reduzida para apenas os teletrabalhadores que exercem seu ofício através de tarefas e por produção. Dessa

forma, os teletrabalhadores que antes anotavam a hora de entrada e de saída, não precisam mais devendo ser obrigação do empregador através de programas de marcação de ponto (Jubilut, 2022).

3. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O TELETRABALHO

O meio ambiente do trabalho trata-se do local no qual o trabalhador desenvolve suas atividades laborais, assim estando diretamente ligados à saúde do empregado e à salubridade do meio em que preste o serviço (Fiorillo, Celso; 2022, p.90).

O meio ambiente do trabalho, que consiste em um ecossistema artificial, está compreendido pelo artigo 225, *caput* da Constituição Federal, sendo assim devida a proteção do meio ambiente do trabalho conforme os artigos 196 e 200, inciso VIII da Constituição Federal.

Assim, o meio ambiente do trabalho está presente no sentido amplo de Meio Ambiente no artigo 225, *caput* da Constituição Federal. Portanto, ao tratar de Meio Ambiente engloba-se tanto a esfera da fauna e flora, como o Ambiente Cultural, Artificial e do Trabalho, possuindo elementos naturais ou humanos.

Paulo de Bessa Antunes (2017, p. 840) conceitua o meio ambiente como uma mescla de circunstâncias sociais, econômicas, culturais, físicas, entre outras que englobam todos os seres, sendo assim um conceito amplo o suficiente para se falar de ambiente do trabalho, como meio ambiente também.

Dessa forma, para Sandro Nahmias Melo (2020, p.9) o Meio Ambiente do Trabalho “é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa”.

Ademais, o meio ambiente do trabalho também se encontra amparado pela Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano - 1972, objetivando a preservação e a melhora do meio ambiente humano, estabelecendo critérios e princípios que visam a proteção e o melhoramento do ambiente humano e dos povos. Assim, em seu oitavo princípio é assegurado ao ser humano um ambiente de vida e de trabalho favoráveis à melhoria da qualidade de vida.

Dessa forma, pode-se dizer que apesar de não estar expresso em nenhum inciso do artigo 225 da CF/88, o meio ambiente do trabalho está amparado pelo entendimento de meio ambiente e, por esse meio, ser devido a sua proteção e equilíbrio.

É visto, também, que a proteção ao trabalhador nas dependências do ambiente de trabalho se faz necessário para a saúde e a proteção do indivíduo, sendo que este possui como direito um ambiente seguro, saudável e equilibrado, inclusive como direito social, conforme o artigo 6º da Constituição Federal que prevê, dentre outros, os direitos à saúde e ao trabalho.

O meio ambiente do trabalho, como já mencionado acima, trata-se de um ecossistema artificial no qual os indivíduos que ali prestam seus serviços precisam se deslocar para o ambiente laboral e, portanto, há a responsabilização do empregador em manter o ambiente seguro e equilibrado para promover a redução dos acidentes e doenças ocupacionais, conforme os incisos do artigo 157 da CLT.

Ementa: I - ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. DEVER DE INDENIZAR. A responsabilidade objetiva do empregador fundamenta-se no direito difuso a um meio ambiente de trabalho sócio e ecologicamente equilibrado, amparado pelos artigos 196; 200, VIII; 170; 6º art.7º, XXII, XXVIII; 225, §3º da Constituição Federal. Essa interpretação do texto constitucional expressa uma efetiva proteção do trabalhador, compelindo as empresas a adotarem todas as medidas necessárias para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores;[...] (Processo [0001283-88.2019.5.05.0661](#), Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) MARIA ADNA AGUIAR DO NASCIMENTO, Quinta Turma, DJ 02/05/2023)(grifo)

Dessa forma, o meio ambiente do trabalho está para além do local fixo e seu entendimento vai para o local no qual ele presta o serviço, ou seja, sendo a hipótese de Teletrabalho, o empregado tem o Direito Fundamental de trabalhar em um ambiente seguro e equilibrado mesmo que fora do local para o qual exerce suas atividades laborativas. Tendo isso em vista, com a informatização e a situação gerada durante a pandemia, e pós-pandêmico, é cada vez mais comum o teletrabalho.

O teletrabalho, trata-se de um termo que tem origem em 1973 por Jack Nilles que se referia a um trabalho à distância com o uso da tecnologia, objetivando reduzir o deslocamento dos trabalhadores para as empresas. Ressalta-se, ainda, que o termo 'teletrabalho' é composto por dois termos, sendo tele advindo do grego para longe e trabalho como atividade profissional (Rodrigues; 2011; p. 31).

Portanto, pode-se concluir que o teletrabalho ocorre de maneira flexível, adaptável para diversas áreas laborais, que acontece na maior parte do tempo fora das

dependências do empregado e através de meios eletrônicos tanto para o desenvolvimento do trabalho prestado quanto para que se tenha a comunicação entre o empregado e o empregador (Gray, Hodson e Gordon; 1993; p.63 *apud* Rodrigues; 2011; p. 33).

Ana Cristina Barcellos Rodrigues (2011, p. 36-39), ainda esclarece que o teletrabalho não deve ser confundido com outros tipos de atividades laborais exercidas em domicílio, pois entende-se que o teletrabalho no sentido estrito necessita do uso de tecnologia para assim ser configurado como teletrabalho. Ademais, verifica-se requisitos basilares para a caracterização do teletrabalho sendo eles a: distância, a ausência do contexto presencial, a utilização de meios tecnológicos e a flexibilidade dos horários.

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2013, p. 145) afirma que apesar do teletrabalho proporcionar uma ampliação na forma dos serviços prestados, além da maximização do tempo e da rapidez do trabalho prestado, há uma face negativa que é o aumento dos riscos e malefícios a vida social e privada do trabalhador, além de causar uma precarização do serviço prestado, visto a flexibilidade do tema.

Corroborando com o que foi dito, o Ministro Carlos Brandão no AIRR-2058-43.2012.5.02.0464 o qual foi relator, expõe que o avanço tecnológico e o aperfeiçoamento da comunicação, que acaba por elevar as relações de trabalho e seus trabalhos, não autoriza a escravização do trabalhador.

Além disso, o Ministro relator ainda destaca que há a precarização dos direitos trabalhistas, visto a violação do direito à desconexão que gera o excesso da jornada de trabalho e sendo a razão para o desenvolvimento de doenças ocupacionais principalmente para aqueles que exercem suas atividades em contexto de teletrabalho.

Em entrevista realizada do programa Jornada, produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho (2018), a psicóloga Fernanda Sousa Duarte concedeu uma entrevista em que explica como a violação ao direito à desconexão e a sensação de disponibilidade pode gerar o esgotamento, uma estafa, por conta das jornadas exaustivas.

3.1 DA VULNERABILIDADE DO EMPREGADO

Amauri Cesar Alves (2021, p.4), conceitualiza e faz as distinções dos conceitos da vulnerabilidade. A vulnerabilidade trata-se de um preceito que está presente em diversos ramos do direito, como por exemplo o Direito do Consumidor, e trata-se de um tema central para se entender as práticas e as compreensões do Direito do Trabalho.

Assim, analisando sob a ótica trabalhista, é possível compreender a relação de emprego como o empregado, notoriamente, vulnerável em relação ao seu empregador (Dorneles, 2021,p.16). Leandro Dorneles (2021, p. 15 e 18), destaca também que com a reforma trabalhista (2017), houve uma relativização/avaliação do grau de vulnerabilidade demonstrada pelo empregado, mas isto não implicaria na deslegitimação da vulnerabilidade e do direito protetivo do empregado. Entende-se que é inegável e inquestionável o dever de proteção ao empregado, mas, é irrefutável que com o passar dos séculos e com as mudanças nas formas de trabalho, que a aplicação cristalizada da vulnerabilidade nem sempre se enquadra na realidade apresentada, pois não ocorre de forma uniforme.

O conceito adotado e estudado de vulnerabilidade consiste na “potencialidade de ser atacado, derrotado, prejudicado, ofendido” (Alves, 2021, p. 4). Devendo ser ressaltado os diversos tipos de vulnerabilidade sendo elas: social, tecnológica, do mercado de trabalho, econômica, técnica, contratual e negocial.

As vulnerabilidades técnicas, contratuais, informacionais e jurídicas, surgem no ramo do Direito do consumidor. A vulnerabilidade técnica ocorre com a insuficiência dos conhecimentos técnicos/específicos do produto/serviço. A contratual é advinda da hierarquia existente entre o fornecedor e consumidor, gerando uma vulnerabilidade jurídica ao consumidor que possui um lapso de seus direitos. Por fim, a vulnerabilidade informacional, como o próprio nome já explicita, trata-se da carência de informação sobre o produto /serviço adquirido, o que pode acarretar uma manipulação por parte do fornecedor (Wyzykowski, 2019, p 107).

Leandro Dorneles (2021, p. 19 - 44), elenca e caracteriza as possibilidades de vulnerabilidades, sob a ótica trabalhista sendo elas: negocial do trabalhador, hierárquica do trabalhador, econômica do trabalhador, técnica do trabalhador, social do trabalhador e informacional do trabalhador.

A vulnerabilidade negocial do trabalhador, consiste na ideia de que apesar do artigo 444 da CLT, onde assegura a liberdade contratual entre o empregado e o empregador, o empregado pode ou não ter condições de fato para elaborar condições e argumentar dispositivos contratuais propostos pelo empregador. Esse conceito, possui uma mitigação por parte de alguns doutrinadores, onde acreditam na possibilidade de se analisar o grau de vulnerabilidade do empregado. Todavia, o empregado não passa a ser considerado não-vulnerável, apenas menos vulnerável caso se entenda que o mesmo possuía condições de debater as condições contratuais (Dorneles, 2021, p. 19 e 20).

Assim, a vulnerabilidade hierárquica do trabalhador trata-se de um conceito inerente à relação de trabalho, sendo assim inegável a existência de uma desigualdade perante a subordinação do empregado ao empregador. Entretanto, pode-se ressaltar que por estar pautada na subordinação, deve-se considerar a autonomia do empregado na relação, ou seja, será analisado o grau de vulnerabilidade, podendo inclusive não existir como por exemplo o trabalhador autônomo (Dorneles, 2021, p. 21 e 23).

Tratando-se da vulnerabilidade econômica, é possível verificar a dependência econômica entre o obreiro e o empregador, visto que há a necessidade de manutenção própria (do trabalhador) quanto a de sua família gerando assim, uma dependência financeira que, geralmente, é inflamada pelas questões sociais e de desemprego (Wyzykowski, 2019, p. 117). Portanto, a vulnerabilidade econômica trata-se de uma característica da relação empregatícia, onde os resultados do trabalho prestado serão explorados economicamente pelo empregador (Dorneles, 2021, p. 25).

A vulnerabilidade técnica tradicionalmente se dá pela detenção do poder dos meios de produção e de orientação técnica das atividades exercidas pelos empregados. Todavia, com o passar do tempo e com os avanços tecnológicos, conhecimento técnico e da exigência de determinadas especializações para determinadas atividades, por vezes o empregador acaba por possuir um maior conhecimento que o próprio empregado, assim a relação de emprego não poderia ser configurada (Silva *apud* Wyzykowski, 2019, p. 120 e 121).

Contudo, para Leonardo Dorneles (2021, p. 27), para relações empregatícias atuais, apesar do aumento do conhecimento técnico da população, não se pode generalizar e acabar por excluir os trabalhos não-qualificados existentes. O doutrinador entende que pode ocorrer do empregado estar mais bem qualificado que seu empregador, mas

que isso não é regra, assim sendo errônea a presunção, apresentada pela doutrina tradicional, de que por conta da difusão do conhecimento técnico haveria a ausência da vulnerabilidade técnica.

Ademais, deve-se ressaltar que para Leonardo Dorneles (2021, p. 28) a vulnerabilidade não se resume ao maior ou menor conhecimento técnico, mas também em relação ao exercício das atividades laborais a serem desempenhadas, dividindo-a em duas vertentes: a) vulnerabilidade técnica como limitação à execução do labor e b) vulnerabilidade técnica como alienação do labor.

A vulnerabilidade técnica como limitação à execução do labor, está diretamente relacionada com a hierarquia da relação empregatícia, é onde há a necessidade de uma gerência desenvolvida pelo empregador e a execução da atividade laboral por parte de seu empregado (Dorneles, 2021, p. 28 e 29). Já a vulnerabilidade técnica como alienação do labor, possui como fundamento a alienação do trabalhador sobre o valor do produto por ele produzido e da organização do trabalho, sendo este resultado do sistema capitalista (Dorneles, 2021, p. 29 - 31).

Apesar de entender que a vulnerabilidade social é decorrente de diversos fatores sociais e sociológicos, cabe a ressalva que para o direito do trabalho a elevação e a dignificação do empregado, garantindo-lhes o bem-fer e condições de vida (Dorneles *apud* Moraes Filho, 2021, p. 33). A vulnerabilidade social se evidencia nos papéis desenvolvidos no espaço laboral, onde por um lado há um prestígio maior que o outro, que se caracteriza como o lado mais vulnerável - o empregado (Dorneles, 2021, p. 33 e 34).

Por fim, a vulnerabilidade informacional do trabalhador está diretamente relacionada com o acesso à informação e conhecimento técnico, sendo que o detentor das informações e conhecimentos possui um poder emancipatório e que em sua ausência gera uma vulnerabilidade, que haverá um grau de elevação com base no conhecimento detido pelo outro (Marques *apud* Wyzykowski, 2019, p. 123 e 124).

Tendo em vista o exposto, fica evidenciado as diversas formas de vulnerabilidades sofridas pelo empregado perante seu empregador sendo assim devida a demanda protetiva nas relações empregatícias.

3.1.1 O princípio da proteção vs. artigo 75-E, parágrafo único da CLT

A relação empregatícia, possui como característica inerente a vulnerabilidade do empregado a partir de sua posição de subordinação, que assim, acarreta o direito à proteção desse trabalhador para possibilitar a igualdade e a liberdade durante a elaboração do contrato de trabalho. O princípio da proteção, acaba por ser um princípio que irá orientar o aplicador do direito no momento da interpretação das normas trabalhistas (Wyzykowski, 2019, p. 151).

O princípio da proteção foi desenvolvido para salvaguardar o empregado, tem como função a proteção do empregado, moralmente e materialmente, durante o período laboral (Nascimento, 2014, p. 367).

Esse mesmo princípio pode ser conhecido como *princípio protetivo*, trata-se de um princípio Especial sendo base para o Direito do Trabalho. Considera-se esse princípio como uma rede de proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente da Relação Trabalhista, visando aplacar possíveis desequilíbrios existentes nas relações entre empregado e empregador (Delgado, 2017, p. 214).

Dessa forma, o princípio da proteção por possuir um conteúdo abrangente, acaba por originar diversos outros princípios, dentre eles: Princípio *in dubio pro operário*, Princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Portanto, extrai-se desse princípio a normatização da proteção do trabalhador para tentar sanar as diferenças socioeconômicas e trabalhistas (Delgado, 2017, p. 215).

Para Américo Plá Rodrigues (*apud* Garcia; 2018, p. 68), os três princípios acima citados compõem as vertentes do princípio da proteção. Ademais, vale ressaltar que para Américo Plá Rodriguez, Jurista Uruguaio, o princípio da proteção está conectado com a causa originária do Direito do Trabalho.

Assim, o princípio do *in dubio pro operário*, objetiva nortear decisões e interpretações sobre determinado fato de forma mais benéfica ao empregado, ou seja, esse princípio opera de forma que caso haja dúvida de qual interpretação tomar, deve-se escolher a mais favorável ao trabalhador, já que este é parte hipossuficiente da relação (Leite; 2022, p. 210).

Dessa maneira, passando para o segundo princípio derivado do princípio da proteção, a Constituição Federal em seu artigo 7º *caput*, demonstra de forma clara o conceito do Princípio da norma mais favorável ao dispor que a melhoria da condição social do

trabalhador trata-se de um direito; e em seus incisos são elencados todos os direitos dos trabalhadores.

Para ratificar o conceito, o princípio da norma mais favorável consiste na hipótese de que na ocorrência de um conflito entre normas, a norma que deve se sobrepor a outra é aquela que for mais favorável, benéfica ao trabalhador. Ou seja, o princípio em questão orienta como os julgadores devem aplicar e se utilizar desse princípio durante as tomadas de decisões (Delgado, 2017, p. 215).

Não obstante, no Direito do Trabalho se observa uma dinamicidade quanto à hierarquia das normas, principalmente ao se tratar deste princípio já que a norma vencedora será aquela que mais favoreça o obreiro (Leite, 2022; p. 211).

Por fim, para concluir com as vertentes do Princípio da Proteção, há o princípio da condição mais benéfica que trata das cláusulas contratuais mais benéficas. O princípio da condição mais benéfica pode ser encontrado no artigo 468º *caput* da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.” (grifo)

Nesse Princípio diferentemente do anterior, o contraponto que ocorrerá será entre duas cláusulas trabalhistas que difere do Princípio da norma mais favorável onde é observado o embate entre duas normas (Delgado; 2017; p. 218).

Portanto, visto o exposto, nota-se a necessidade da utilização do Princípio da proteção e de suas vertentes explicitadas, para que sane quaisquer desigualdades existentes entre o empregado e o empregador.

Adriana Wyzykowski (2019, p.104), destaca que há uma multiplicidade de dimensões sobre a vulnerabilidade laboral, visto que o empregado por sua condição de subordinação já se encontra em uma posição vulnerável, porém há outros que além da subordinação contratual, existe uma característica inerente aquele trabalhador que o torna hipervulnerável na relação empregatícia.

Dessa forma, conhecendo deste princípio, ao analisar o artigo 75-E da CLT é possível verificar em seu *caput* que o empregador possui o dever de instruir o empregado com o objetivo de sanar possíveis doenças e acidentes de trabalho. Contudo, em seu parágrafo único do mesmo artigo, a responsabilidade ao assinar o termo passa a ser

do empregado que se compromete em seguir com as instruções que lhe foram passadas pelo empregador. Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 56), ao analisar o artigo 75-E entende que a tese do acidente de trabalho a partir de um descuido do empregado encontra-se superada, pois é necessária uma análise multifatorial para se entender e resultar nos acidentes e doenças ocupacionais. Ademais, para exemplificar o argumento, Silva (2017, p. 56) explica que não é coerente e nem plausível avaliar a situação sob a perspectiva do descuido quanto à postura do trabalhador que exerça um trabalho de digitador em domicílio e acabe por desenvolver tendinite, devendo ser levado em consideração o nível de complexidade, prazos para entrega de trabalho, ritmo necessário, dentre outros elementos necessários.

O artigo 75-E divide opiniões e doutrinadores, Vólia Bonfim Cassar (*apud* Cezario, 2019, p.105) sustenta o entendimento de que basta o empregado se comprometer em cumprir com as instruções passadas pelo empregador através do termo de responsabilidade, prevista no parágrafo único do artigo já citado, que restaria suprida a responsabilidade do empregador, ou seja o empregador seria isento de qualquer responsabilidade sobre a saúde e segurança do teletrabalhador.

Já em oposição, de forma acertada, Priscila Freire da Silva Cezario (2019, p. 243) entende que, apesar do que consta no artigo 75-E *caput* e em seu parágrafo único, a responsabilidade atribuída ao empregador quanto à saúde e a segurança do teletrabalhador não se finda com a assinatura do termo de responsabilidade por parte do empregado, conforme verificado no parágrafo único do artigo.

Cezario (2019, p. 243), ainda defende que o empregador deve criar uma política de teletrabalho, que contará com a ajuda ativa dos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Além disso, defende que o empregado deve passar por exames de saúde, tanto antes da conversão para o teletrabalho quanto a volta ao trabalho presencial.

Portanto, com base no que foi exposto, é correto afirmar que o artigo 75-E *caput* e parágrafo único da CLT estão em desacordo com o princípio da proteção do teletrabalhador, visto que este apesar de assinar um termo de responsabilidade não isenta o empregador de arcar com os deveres de proteção do teletrabalhador, promovendo políticas e capacitações para assegurar a saúde e a segurança do teletrabalhador.

3.1.2 Relação de emprego

A relação de emprego se difere da relação de trabalho no sentido da primeira ser a espécie da segunda. Dessa forma, a relação de trabalho trata de toda atividade de serviço prestado, enquanto a relação de emprego é toda atividade de prestação de serviço no qual tenha a subordinação, sendo essencial a relação jurídica entre o empregado e o empregador (Leite, 2022, p. 324).

A relação trabalhista é composta por dois polos: o polo passivo (empregado) e o polo ativo (empregador). Essa relação possui uma vinculação entre as partes para a prestação de serviços a partir de um trabalho subordinado, sendo essa uma das principais características do trabalho e do prestador de serviços. Deve-se ressaltar que a relação de trabalho não se confunde com relação de emprego, tendo em vista que um é gênero e o outro espécie. Uma relação de emprego sempre será uma relação de trabalho, mas o inverso não se aplica, por exemplo, ao trabalho prisional: o detento não possui vínculo empregatício com o Estado (Saraiva; Souto; 2018, p. 35-40).

As relações trabalhistas podem ser estudadas por diversas linhas doutrinárias, mas as que se destacam são as correntes Contratualistas e Anticontratualistas (Leite, 2022, p. 310).

A linha doutrinária Contratualista sustenta que a relação de trabalho surge a partir de um contrato firmado entre o empregado e o empregador. Tal corrente teve sua origem no direito romano, que entendia o trabalho poderia ser arrendado (*locatio operarum*) que posteriormente foi entendido como um contrato de compra e venda, o trabalhador vendendo a sua força de trabalho e o empregador comprando a força de trabalho do empregado (Leite, 2022, p. 311).

A segunda corrente doutrinária é a Anticontratualista, que fundamenta que a relação trabalhista independe de um contrato, ou seja, o trabalhador se apresenta, sem necessariamente livre de vontade, ao contexto empresarial e de subordinação. Para os Anticontratualistas, não há como falar de contrato se ambos, antes de serem empregado e empregador, são membros de uma mesma empresa (Leite, 2022, p. 311 e 312).

Posto isso, na corrente Anticontratalista há outras vertentes como Institucionalistas e a teoria do Contrato-realidade. O primeiro está fundamentado na pluralidade de relações entre o empregado e empregador, não se esgotando apenas na relação de trabalho; enquanto a teoria do Contrato-realidade, não sendo amparado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, fundamenta que a relação de trabalho está diretamente ligada às condições de prestação de serviço (Leite, 2022, p. 312- 316).

Assim, ao analisar a Consolidação das Leis Trabalhistas observa-se a adoção das duas doutrinas, inicialmente mencionadas, ao relacionar a relação de emprego com o contrato de trabalho no artigo 442 e a autonomia da vontade das partes no artigo 444. Dessa forma, o contrato de trabalho independentemente se tácito ou expresso é o instrumento jurídico para a efetivação do trabalho.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (grifo)

Assim, para melhor entendimento sobre a relação de emprego é necessário a compreensão da tipificação do empregado que foi previsto nos artigos 2º e 3º da CLT, onde caracteriza-o como pessoa física que presta serviços não eventual ao empregador mediante salário.

3.1.3 o Empregado e o Empregador

A CLT em seu artigo 3º caracteriza o empregado como “... toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Assim, extrai-se desse artigo que o obreiro é uma prestadora de serviços que possui todos os elementos da relação de emprego.

Dessa forma, torna-se necessária, também, a definição de empregador prevista no artigo 2º da CLT “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Assim, o empregador trata-se do sujeito proporcionador do emprego, sendo ele pessoa física ou jurídica que responderá pelos riscos da atividade a ser desenvolvida pelo empregado além da obrigação pecuniária com o empregado, já que este é assalariado (Martinez, 2020, p. 403).

Portanto, a própria CLT já caracteriza a relação de emprego em quatro elementos: a prestação de serviços por pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Em caso de ausência de um desses elementos, a relação empregatícia será descaracterizada.

O primeiro elemento trata-se da pessoalidade, onde o contrato de trabalho precisa ser em relação com a pessoa física (*intuitu personae*) para caracterizar a relação de emprego. Contudo, o mesmo não se aplica para a situação do empregador que por regra é a impessoalidade, tendo em vista que o empregador pode ser pessoa física ou jurídica sem que isso prejudique a relação empregatícia (Calvo; 2018, p. 30).

O segundo elemento dispõe sobre a não eventualidade que ocorre pela frequência do trabalho prestado, ou seja, esse elemento leva em consideração o tempo que o serviço leva para ser cumprido. Este elemento é baseado no princípio da continuidade da relação de emprego, vinculando a pessoa trabalhadora ao empregador por tempo indefinido (Calvo; 2018, p. 31).

Seguindo com as características da relação empregatícia, o terceiro elemento trata-se da subordinação do empregado. A subordinação trabalhista pode ser compreendida por quatro teorias: jurídica, econômica, técnica e social. (Calvo; 2018, p. 32) Contudo, a posição majoritária entende pela teoria da subordinação jurídica que decorre do contrato de trabalho, onde a atividade laboral do trabalhador está sujeita ao empregador (Leite; 2022, p. 331).

E por fim, temos o quarto elemento sendo esse a onerosidade. A relação empregatícia possui como característica o recebimento de salário, recebimento de uma remuneração pelo serviço prestado podendo ser estabelecido por dias, horas ou mês. Devendo ser ressaltado que, a falta do recebimento não descaracteriza a relação empregatícia tendo em vista que pode caracterizar mora salarial do empregador (Leite; 2022, p.332).

A globalização permitiu a diminuição das barreiras econômicas, sociais e culturais entre os povos, assim possibilitando um crescimento nas produções das empresas que acabam por intensificar o capital. Com esse crescimento houve uma flexibilização, a informalidade, a terceirização, a precarização da mão-de-obra e a exploração do obreiro (Lima, ano XX; p.1).

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua 85ª conferência relata que as condições de trabalho estão quase completamente degradadas, justamente pela precarização que a globalização gerou; com extinção de áreas de trabalho e diminuição de mão-de-obra. Outrossim, em decorrência das mudanças promovidas pela Globalização, notou-se o surgimento de três outros formatos de trabalho: autônomo, parcial e transitório. A OIT acabou por gerar três requisitos básicos com o objetivo de equacionar a globalização, sendo elas: desenvolvimento de campanhas para a devida aplicação das Convenções sobre os Direitos Humanos e fundamentais no ambiente laboral; ocorre um maior amparo no controle das normas e, por fim, requer a inspeção das normas com o objetivo de englobar todo o fundamento necessário para ser aplicado no momento atual (Leite, 2022, p. 673 e 674).

Dessa forma, a globalização acaba por influenciar as relações trabalhistas, sendo que este trata-se de um conjunto de composições que acabam por modelar e modificar as relações entre o trabalho, Estado e capital. Ou seja, as relações entre os trabalhadores e os empregados deixaram, com o passar dos anos e das revoluções, de ser relações rígidas para se tornarem relações mais flexíveis (Costa, Walber Carrilho; 2005; p. 128).

Assim, com os grandes investimentos em tecnologias ocorreu um crescimento exponencial para os desenvolvimentos dos computadores e *softwares*. Com esse desenvolvimento tecnológico, há o surgimento de questões perante o Direito do Trabalho, já que este possui como princípio basilar a proteção ao trabalhador e tendo em vista as flexibilizações e os índices de desemprego, acarretaram receios sobre as condições do Direito do Trabalho e em como essa flexibilidade precariza as relações empregatícias (Romar, 2018; p. 44).

3.2 DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO

A despersonalização do trabalhador é decorrente da flexibilização das relações trabalhistas que, como dito anteriormente, precarizou as situações laborais e por conta da globalização as cobranças aumentaram significativamente, além da utilização de maquinário que modificou a forma como o empregado se relacionava com o

trabalhador. O empregador passa a ver aquele trabalhador como uma máquina, o que acaba por gerar acidentes de trabalhos e as doenças decorrentes do trabalho.

As doenças ocupacionais são decorrentes das funções exercidas ou condições trabalhadas; mas para que seja declarada como doença ocupacional é necessário que se prove o nexo causal entre o trabalho e a doença desenvolvida (Franco et al. 2019, p.5).

Sobre *Síndrome de Burnout*, existem diversas interpretações tendo em vista as suas diferentes dimensões. Por possuir diversas dimensões, também pode ser vista a exaustão emocional e a despersonalização do ser, base para a definição como doença e diferenciação com uma fadiga prolongada (Vieira, 2010).

Em consonância com o abordado, a exaustão emocional é caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; enquanto a despersonalização se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos; o declínio da realização pessoal no trabalho, tendência do trabalhador a se autoavaliar de forma pejorativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional (Carlotto, 2002).

3.3 DO ACIDENTE DE TRABALHO E DA DOENÇA OCUPACIONAL

O acidente de trabalho está disposto no *caput* do artigo 19 da Lei nº 8.213/91:

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015\)](#)”

Portanto, o acidente do trabalho é caracterizado por gerar um dano, patrimonial ou extrapatrimonial, ao trabalhador e assim, gerando um direito a ser reparado. Para a reparação é necessária a identificação de alguns requisitos: a) dano, b) o ato ilícito, abusivo ou atividade de risco e c) o nexo causal (Cassar, 2019, p. 887 e 888).

Vólia Bonfim Cassar (2019, p.888), discorre em seu livro sobre cada requisito anteriormente citado, assim é visto que o dano é o fato que gera a obrigação de indenizar ou reparar a vítima, podendo ser uma responsabilidade decorrente de uma

ação culposa ou dolosa. O dano é o fator determinante do dever de indenizar, sendo ressaltado que sem a presença do dano a indenização de forma ilícita acarretando o enriquecimento ilícito.

O dano pode ser de ordem patrimonial, emergente e lucro cessante. Assim, sendo configurado como dano patrimonial, ele pode ser direto ou indireto. O direto é aquele dano que atinge os bens materiais da vítima, o que se pode mensurar e podendo atingir o presente ou o futuro; enquanto o indireto atinge o bem imaterial da vítima, que seria o dano moral e, pode-se dizer, conseqüentemente um dano patrimonial com vista ao ressarcimento de medicamentos, etc. Portanto, extrai-se que o dano patrimonial direto é aquele que atinge diretamente o bem da vítima enquanto o dano patrimonial indireto é visto como consequência do dano não patrimonial (Cassar, 2019, p. 889).

Assim, o dano emergente é caracterizado por ato ilícito de terceiro que gera uma redução no patrimônio da vítima; já o lucro cessante ou dano futuro trata-se do dano que acaba por ferir o patrimônio futuro da vítima, devendo este ser comprovado ou quase certo a partir de uma análise do patrimônio antes do ocorrido e após o dano para demonstrar o que se deixou de receber (Cassar, 2019, p. 889 e 890).

O segundo requisito para a indenização do dano, pode ser visto de três formas: ato ilícito, abuso de Direito e atividade de risco. No ato ilícito aplica-se o entendimento do artigo 927 do Código Civil, onde quando comprovado que o dano patrimonial ou moral é oriundo de um acidente do trabalho, a responsabilidade será exclusiva do empregador; já o abuso de direito trata-se do ato de exercício de direitos ou prerrogativas que excedem limites, a exemplo uma demissão discriminatória a partir de preconceitos do empregador. E, por fim, há a definição do dano decorrente de uma atividade de risco que se trata de uma atividade ou atividades que, por ele desenvolvida, possam causar danos ao trabalhador (Cassar, 2019, p. 889 - 893).

A teoria da responsabilidade sem culpa ou da culpa presumida, está estabelecida pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil onde é estabelecido a obrigação de indenizar ou reparar o dano causado independente da culpa, quando estabelecidos por lei ou quando a atividade laborada representar risco para o direito de outrem. Dessa forma, Vólia Cassar (2019, p.893) ressalta que será configurado como culpa presumida do empregador quando é permitida a execução de atividade de risco sem a devida fiscalização e sem o direcionamento para exercer a atividade laboral.

ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS. NEXO CAUSAL. CULPA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÕES.

Configurado o dano, consistente no acidente de trabalho de que foi vítima o autor, com culpa e nexo causal com o labor desenvolvido na empresa reclamada, culmina-se na responsabilidade civil do empregador, que arca com o pagamento das indenizações requeridas. Processo 0000315-14.2020.5.05.0341, Origem PJE, Relator(a) Juiz(a) Convocado(a) SEBASTIAO MARTINS LOPES, Quarta Turma, DJ 09/06/2023 (grifos).

Em decisão do recurso interposto no processo acima citado, o Magistrado relator Sebastião Martins Lopes, ressalta a presença dos requisitos necessários para a indenização, além de verificar a relação entre o acidente/doença e o trabalho desenvolvido pelo acidentado. Assim, sendo analisado o nexo causal entre a doença e o dano gerado ao trabalhador.

“(...)evidencia o nexo de causalidade entre as doenças e o labor na reclamada, a teor do que estatui o art. 21-A da Lei n.º 8.213/91, sendo inquestionável que o demandante ficou impossibilitado de trabalhar, percebendo benefício previdenciário. Aliás, isso tudo vem em reforço à tese do acidente e doenças consequentes que porta o autor, com nexo causal direto com o labor desenvolvido para a empresa acionada, fato atestado tanto pelo laudo do órgão previdenciário quanto na perícia médica realizada nos autos.(...)” (grifos).

Posto isso, o último requisito a ser analisado trata-se do nexo causal, que é a prova de uma relação entre o acidente, dano e a atividade desenvolvida/ ato praticado. Provada a relação entre o trabalho prestado e o acidente, resta comprovada a obrigação de reparação/ indenização sobre o empregador (Cassar, 2019, p. 896).

Para Sebastião Geraldo de Oliveira (2014, p. 96), o acidente do trabalho está pautado na responsabilidade subjetiva do empregador visto que há o dever de comprovar a culpa, o nexo causal e o dano sofrido pelo empregado. Contudo, cumpre salientar que o Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, também destaca a dificuldade em demonstrar o requisito da culpa do empregador, o que gerou a teoria objetiva, também conhecida como teoria do risco.

Na teoria da responsabilidade objetiva, o acidente pode ocorrer ou não independente das medidas ou regulamentos de saúde aplicados pelo empregador, assim sendo o risco avaliado a partir daquele que extrapola o perigo cotidiano, o que pauta a atividade de risco que há como fundamento a exposição ao risco à saúde (física ou mental) ou à vida (Cassar, 2019, p. 895).

Luciano Martinez (2020, p. 376) em seu manual discorre sobre a possibilidade de duas hipóteses de responsabilização dos acidentes de trabalho, sendo um deles denominado ‘responsabilização securitária social’ e a outra como ‘responsabilidade

civil-trabalhista'; sendo a que importa para este trabalho a última que decorre de um dano moral ou material advinda do acidente de trabalho.

Diante disso, deve-se ressaltar que o conceito de acidente de trabalho tratado no artigo 19 da Lei nº 8.213/91 corresponde ao acidente de trabalho típico, porém há a equiparação entre as doenças profissionais e/ou ocupacionais e o acidente de trabalho.

Essa equiparação ocorre nos incisos do artigo 20 da Lei nº 8.213/91, onde classifica doença profissional como sendo aquela que é "produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social" e a doença do trabalho como sendo "adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I."

3.3.1 A Síndrome de *Burnout* e doença ocupacional

Para Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2015, p.11), "O stress ocupacional e a 'Síndrome de Burnout' são apontados pelos estudiosos da psicologia e da psiquiatria do trabalho como fenômenos tipicamente laborais que decorrem das pressões excessivas da sociedade atual."

Em Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo nº TST-ED-RRAg-180-44.2017.5.11.0016, o Ministro Relator Maurício Godinho Delgado foi claro em sua decisão de manter o reconhecimento da doença ocupacional alegada pela reclamante. As doenças referidas pela reclamante, tratam-se de estresse e depressão, que foram devidamente avaliadas pelo perito e apresentadas ao Tribunal, onde decidiu pelo reconhecimento da doença ocupacional, sendo devida à reclamante indenização moral.

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. OMISSÃO. INEXISTÊNCIA. A matérias sobre as quais a Embargante alega ter havido omissão - "doença ocupacional - reação aguda ao stress e episódio depressivo- nexos concausal reconhecido em juízo - recebimento de benefício previdenciário de caráter acidentário (B91) - estabilidade acidentária provisória - indenização substitutiva devida - art. 118 da Lei 8213/91. Súmula 378/TST " e " dispensa discriminatória - empregada

demitida doente - indenização por danos morais devida" - foram devidamente analisadas e fundamentadas no acórdão embargado, em consonância com o princípio constitucional da motivação das decisões judiciais (art. 93, IX, da CF), também referido na lei ordinária - arts. 832 da CLT e 489 do CPC/2015 (art. 458 do CPC/1973). Se a argumentação posta nos embargos não se insere em nenhum dos vícios mencionados nos arts. 897-A da CLT e 1.022 do CPC/2015 (art. 535 do CPC/1973), deve ser desprovido o recurso. Embargos de declaração desprovidos" (ED-RRAg-180-44.2017.5.11.0016, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/03/2023).

Não obstante, é devido esclarecer a diferenciação entre o estresse e o *Burnout*, onde o primeiro trata-se de um processo episódico, de menor duração e normalmente associado ao ser humano e seu mecanismo de resolução e interpretação dos problemas estressores. Já o *Burnout*, possui um caráter crônico, de maior duração para o desenvolvimento da doença, sendo relacionada diretamente ao tipo de trabalho além do contexto laboral (Carlotto, 2022).

Dessa forma, é importante citar algumas jurisprudências que enquadram a Síndrome de Burnout como doença ocupacional:

“SÍNDROME DE BURNOUT. ÂNIMO PARA A REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES PESSOAIS. INCAPACIDADE LABORATIVA. A síndrome de Burnout - síndrome do esgotamento profissional - não tem sintomatologia equivalente à depressão maior, a qual, ordinariamente, se traduz por uma falta de ânimo para a realização de atividades do interesse pessoal do indivíduo. De acordo com a prova produzida, a síndrome de Burnout manifesta-se de maneira potencialmente diversa, por sentimentos de fracasso e insegurança, fadiga e estresse, especificamente associados à atividade profissional, não estando necessariamente associada à perda de interesse ou ânimo para a realização de atividades pessoais. Em um ou em outro caso, no entanto, a realização de viagens se traduz como mecanismo apto a contribuir positivamente para o tratamento, não se afigurando bastante para infirmar as conclusões de laudo de perícia médica que atesta o adoecimento e a incapacidade para o labor. Recurso parcialmente provido”. Processo 0001201-11.2017.5.05.0020, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ESEQUIAS PEREIRA DE OLIVEIRA, TRT 5ª reg., Segunda Turma, DJ 11/11/2022 (grifos).

“DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Comprovado, por perícia e relatórios médicos, que o trabalho atuou como concausa em relação ao agravamento da doença mental da Reclamante, decorrente da Síndrome de Burnout, diante dos sintomas físicos e psíquicos motivados por stress ocupacional, procede o pedido de pagamento de indenização por dano moral, pois configurada a responsabilidade civil patronal. Recurso da empresa desprovido neste particular”. Processo 0000593-82.2016.5.05.0461, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) LEA REIS NUNES, TRT 5ª reg., Terceira Turma, DJ 09/12/2020 (grifos).

Nas jurisprudências acima citadas, em seus acórdãos, é possível notar o posicionamento dos Desembargadores relatores em manter a condenação de indenizar o trabalhador pelos danos sofridos por ele.

A 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), descreve o *Burnout* como uma síndrome que é resultado do estresse crônico do ambiente de trabalho que não foi devidamente gerenciado (CID, n.d.).

Ademais, a Síndrome de Burnout foi inicialmente estudada em 1970 por Herbert J. Freudenberger, sendo o primeiro a classificar a síndrome como um resultado de exaurimento físico e mental do empregado, sendo primeiramente visto e estudado em profissionais da saúde, educadores e bombeiros (Freudenberger, 1974). Danilo Manes, em seu artigo sobre a Síndrome de *Burnout* (2023), destaca que o *Burnout* pode afetar todos os tipos de profissionais e ressalta as profissões que estão mais suscetíveis às pressões no ambiente de trabalho, como os profissionais da área da saúde, advogados, educadores, dentre outros.

A Síndrome de *Burnout* ao ser incluída como uma doença ocupacional, foi caracterizada em três dimensões: 1) sentimento de esgotamento de energia ou exaustão; 2) aumento da distância mental do trabalho, pessimismo ou cinismo; 3) sentimento de insatisfação ou falta de realização profissional (CID, n.d.).

Assim, com a disseminação da modalidade de teletrabalho por conta da pandemia, organizações internacionais da saúde e do trabalho alertam para os malefícios do teletrabalho sem a devida fiscalização ou se feita de forma negligente.

4. O TELETRABALHO E A SÍNDROME DE *BURNOUT*

A indústria 4.0, tem fundamental importância para o surgimento do teletrabalho, visto que foi a partir das inovações tecnológicas que os empregadores mudaram o modelo organizacional do trabalho. Com a reforma trabalhista de 2017, Lei 13.467, foi instituída formalmente o regime de teletrabalho. O teletrabalho anteriormente previsto apenas no artigo 6º da CLT, onde o equiparava ao trabalho presencial, passa a ter uma previsão formal e específica (Oliveira; Tourinho, 2020, p. 2 e 14).

Assim, seguindo a mesma linha de raciocínio a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua convenção de nº 177 (1996) chama o teletrabalho de “trabalho em domicílio”, em uma tradução livre, onde realiza seus trabalhos na própria residência ou em outro lugar, portanto que seja diferente do empregador; sendo um trabalho

remunerado; que resulte um produto ou serviço, independente de quem forneça o equipamento ou materiais necessários.

A Convenção nº 177 da OIT, apesar de não especificar quanto o custeio dos equipamentos para o exercício do trabalho em teletrabalho, deixando que o mesmo fosse estabelecido pelo acordo entre as partes, a Convenção não descaracteriza a relação de emprego entre as partes. Além disso, deve-se destacar que o Brasil não é signatário dessa Convenção (Filho, J. S. F. de L; Brasil, A. L. da S, 2019, p. 10). Portanto, deve-se ressaltar que o teletrabalho nem sempre ocorre no domicílio do empregado, além disso, não é porque o trabalho prestado acontece em domicílio que é caracterizado como teletrabalho (Belmonte; Martinez; Maranhão, 2020, p. 333).

Dessa forma, cabe diferenciar o teletrabalho do *home office* como sendo formas de trabalho distintas. O teletrabalho está, após a reforma trabalhista, previsto no art. 75-B da CLT como uma forma de prestação de serviços que não ocorre dentro da unidade do empregador, além de não possuir um controle de jornada e, por consequência, não cabendo horas extras ou adicionais noturnos. Por outro lado, o trabalho em *home office* não possui uma previsão legal e ele fica sobre os mesmos moldes do presencial, contudo, sem o deslocamento para as dependências do empregador e devendo possuir um controle de jornada (Borges, 2021)

Em uma reportagem da OIT (2021), é dito que as normas do “trabalho em domicílio” são deficientes/insuficientes, destacando que apenas 10 Estados-membros ratificaram a Convenção nº 177. Ademais, ainda é destacado que foi criado um relatório com recomendações visando a proteção do teletrabalhador, recomendando formas de como monitorar as condições de trabalho, ferramentas para auferir salários justos, formas de mitigar os riscos psicossociais e o incentivo a aplicação do direito à desconexão do trabalhador.

Assim, apesar do trabalhador não estar presente nas dependências do empregador, a subordinação não deixa de existir (Oliveira; Tourinho, 2020, p. 9). Em consonância com o que foi dito, para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 53) a subordinação é reconhecida na redação do art. 6º da CLT, portanto não há o que se questionar quanto haver ou não relação de emprego, sendo este um fato tanto quanto a subordinação nela caracterizada.

A Consolidação das Leis Trabalhistas aborda o teletrabalho em dois momentos, no artigo 62, inciso III e no capítulo especial que vai do artigo 75-A ao 75-F. Nesses artigos citados, se pode perceber que há uma diferenciação entre o teletrabalho por jornada, por tarefa e por produção. O teletrabalho por jornada, obedece aos limites impostos pela própria CLT, contudo, tanto o teletrabalho por tarefa quanto por produção não se enquadra nos limites da jornada, ou seja, não sendo regulados pelas normas de duração de jornada.

Para Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 53 e 55), o legislador ao inserir o inciso III ao artigo 62 da CLT se utilizou do entendimento que algumas profissões não se adaptam a jornada estabelecida pelo artigo 7º, inciso XIII, da CF que estabelece o pagamento das horas extras trabalhadas, não sendo aplicadas para o teletrabalho. Porém, de forma acertada entende que o artigo 62 da CLT é deficiente em sua essência perante a Constituição Federal, visto que a base da argumentação trata da atipicidade do trabalho e ainda destaca que a própria CLT vai de encontro com o artigo 62 inciso III, além de alcançar os artigos 75-A ao 75-F da CLT.

Dito isso, o artigo 6º da CLT em seu *caput* não faz distinção alguma quanto ao trabalho laborado presencialmente quanto ao realizado a distância, o único requisito necessário é que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Dessa forma, com fundamento no princípio do não-retrocesso é possível verificar que o art. 62, III e os arts. 75-A ao 75-F da CLT são questionáveis.

Assim, Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 54) propõe a solução do entendimento restrito do art.62, III da CLT para a retirada, somente, das horas extras quando incompatíveis com o controle de jornada de trabalho.

Em concordância, Gustavo Filipe Barbosa Garcia em seu artigo “Aplicação de normas sobre jornada do teletrabalho pela Lei 14.442/22” (2022), que tece comentários certos sobre a inconstitucionalidade quanto a exclusão do teletrabalho por tarefa e produção por serem incompatíveis com a fixação de horário de trabalho.

Igor Mauad Rocha (2022, p. 6), esclarece que o salário do teletrabalhador por produção será aferido com base no tempo que foi necessário para o desenvolvimento do produto ou da quantidade por ele produzida. Enquanto a por tarefa é aferida tanto pela quantidade de tempo utilizado para a prestação do serviço, quanto pela quantidade entregue.

Portanto, o tempo de trabalho será acordado pelas partes e, caso ocorra uma sobrejornada, o empregado terá o direito de ajuizar ação para reconhecimento das horas extras, caso o empregador venha a negar o reconhecimento das horas a mais laboradas (Rocha, 2022, p. 7).

Não obstante, Igor Mauad Rocha (2022, p. 9) destaca:

“A crítica que se faz a esse modo de fixação do salário é que o mesmo enseja uma produção crescente, porque quanto maiores os resultados, maior será a retribuição. Estimula o empregado a reunir forças para continuar produzindo, a ponto de exceder a sua capacidade física.”

Em 11 de fevereiro de 2022, foi realizada a 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela OMS, onde ocorreu a inclusão da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional (CID-11 QD85), visto que anteriormente a dita síndrome era tratada como um problema relacionado à organização do modo de vida do afetado (CID-10 Z73) (Cavallini, 2022).

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, trata-se de uma doença psicossocial que atinge os trabalhadores. Os sintomas dessa doença são a exaustão extrema, estresse e esgotamento físico/mental; essa síndrome é comumente encontrada em profissionais de áreas que estão diariamente e diretamente sob pressão (Ministério da Saúde, n.d.).

O termo *Burnout* foi pela primeira vez utilizado pelos autores Schwartz e Will que escreveram um estudo de caso de uma enfermeira psiquiatra que se encontrava insatisfeita com seu trabalho, em 1953. Ademais, na década de 60, um arquiteto alegou uma desilusão com a sua área de atuação e por consequência desistiu da carreira, dando origem à publicação de Graham Greene que reafirma o termo *burnout* (Franco et al. 2019, p. 2).

A etimologia de *Burnout*, é ‘*burn*’ que em sua tradução para português significa queimar e ‘*out*’ que seria fora ou exterior, ou seja, na tradução da doença seria ‘queimar para fora’. A abordada síndrome pode causar ao trabalhador uma série de sintomas, é possível que o trabalhador venha a desenvolver até uma depressão profunda, sendo essencial uma base de apoio profissional e familiar para a identificação dos sintomas e na sua intervenção (Ministério da Saúde, n.d.).

No site do Ministério da Saúde, foram disponibilizados alguns dos principais sintomas apresentados pelos trabalhadores que desenvolveram a Síndrome de *Burnout*:

Cansaço excessivo, físico e mental; Dor de cabeça frequente; Alterações no apetite; Insônia; Dificuldades de concentração; Sentimentos de fracasso e insegurança; Negatividade constante; Sentimentos de derrota e desesperança; Sentimentos de incompetência; Alterações repentinas de humor; Isolamento; Fadiga; Pressão alta; Dores musculares; Problemas gastrointestinais; Alteração nos batimentos cardíacos.

Os trabalhadores afetados por essa doença ocupacional, tendem a crer que por conta do cansaço não possuem condições de efetuar de forma satisfatória as demandas do trabalho e da vida pessoal (Manes, 2023). É importante ressaltar, que existe uma diferença entre a Síndrome de *Burnout* e o estresse no trabalho, sendo que o primeiro é o resultado de um estresse mais extremo e que ocorre a longo prazo enquanto o segundo, é uma reação de menor intensidade e sobre situações pontuais do trabalho (Manes, 2023).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2021, p.3), produziram um material para avaliar a saúde e a segurança do empregado em regime de teletrabalho, sendo reunido neste trabalho, diversas pesquisas de diversos países para avaliar a questão da saúde mental e física do teletrabalhador, dentre outras questões. No decorrer das pesquisas, entendeu-se que a questão da saúde mental no teletrabalho está muito relacionada à maneira como o empregado se sente ao trabalhar em regime de teletrabalho, sendo que a preferência do regime presencial ou telepresencial é o fator dominante para a saúde mental do empregado.

Neste mesmo resumo técnico, sobre a saúde e segurança do trabalhador, há pesquisas e recomendações de como devem ser instaladas as áreas laborativas em regime de teletrabalho para um melhor desempenho e segurança. Além de tratar da ergonomia do empregado, o ambiente do teletrabalho também é comentado sendo a ele sugerido que não possua ou, se possuir, ruídos que esses estejam com um volume reduzido, que mantenha uma temperatura agradável, é sugerido também, que seja mantido uma organização e limpeza do local (OMS; OIT, 2021, p. 13-15).

O resumo técnico da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2021, p. 15 e 16), também trata dos riscos psicossociais decorrentes do teletrabalho como o isolamento, aumento da jornada de trabalho, interferência na vida pessoal e laboral, desinteresse, entre outros. Tendo isso em vista, é feito uma lista de pontos que devem ser considerados para a proteção

dos teletrabalhadores, como por exemplo: os empregadores devem incentivar os empregados a estabelecerem um limite das horas trabalhadas ou seguir um cronograma para evitar horas extras; os empregadores devem evitar entrar em contato com os empregados fora do horário de trabalho, entre outros.

Dessa forma, é notória a preocupação internacional com os trabalhadores em regime de teletrabalho, em consonância com este trabalho realizado por ambas as organizações, também foi redigido um pequeno artigo no próprio site da The World Health Organization – Organização Mundial da Saúde (OMS) - onde reforça a necessidade de mudança para a proteção dos teletrabalhadores. Diante disso, destaca-se que o regime de teletrabalho chegou para permanecer e que deve ser levado em consideração os impactos causados ao trabalhador se feito de forma não planejada (OMS, 2022).

Tendo em vista o exposto, pode-se dizer que o *Burnout* está ligado ao ambiente de trabalho e como o empregado será tratado nesse ambiente, ao passo que o regime de teletrabalho, apesar de possuir benefícios ao empregado, se mal executado pode impactar diretamente a saúde mental e física do trabalhador.

O teletrabalho, como anteriormente abordado, consiste no trabalho realizado fora das dependências da empresa sendo primeiramente normatizado por Portugal a partir de um acordo firmado em 2002 - Quadro Europeu sobre o teletrabalho- onde dispunha sobre as atribuições dos teletrabalhadores, regulamentações dos teletrabalhadores quanto a saúde e segurança e dos princípios que envolvem o teletrabalho (DGERT, 2020).

O Código do Trabalho Português em seus artigos 168 ao 170-A, normatiza de forma clara e precisa sobre os direitos e deveres do empregado em regime de teletrabalho e do empregador. Posto isso, verifica-se que a legislação brasileira se encontra lacunosa e falha, além de ferir diversos princípios e fundamentos do direito do trabalho.

4.1 INCLUSÃO NO ROL DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

A inclusão do *Burnout* no rol das doenças ocupacionais, gerou uma nova interpretação de como a doença deve ser entendida e como deve ser tratada juridicamente. Assim, com sua inclusão pela OMS como doença ocupacional, passa a ser equiparado no artigo 20 inciso I da Lei nº 8.213/91.

A professora Marina Gregghi Sticca, do Departamento de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP em Ribeirão Preto (*apud* Filho,2020), comentou que com a inclusão da síndrome como doença ocupacional possibilitou um melhor diagnóstico e permitiu o afastamento do trabalho.

Dessa forma, ao analisar o capítulo que normatiza sobre o teletrabalho na CLT, composto pelos artigos 75-A ao 75-F, nota-se que há uma falha do legislador ao não comentar sobre a saúde do trabalhador em regime de teletrabalho, o que acaba por contribuir com diversos possíveis problemas de saúde que o trabalhador venha a adquirir durante o período de teletrabalho.

O *Burnout*, como anteriormente abordado, trata-se de um desgaste psíquico do trabalhador que independe do regime da atividade laboral - presencial ou telepresencial - por mais que o meio ambiente de trabalho seja uma um fator presente ao tratar da Síndrome de Burnout. Assim, a Dra. Gardênia da Silva Abbad, em uma palestra virtual promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho e disponibilizada em seu canal no YouTube, destacou em sua fala que durante a pandemia do COVID-19 houve um aumento das demandas no trabalho por conta do home office.

A Associação Nacional da Medicina do Trabalho (2018), destaca que em uma pesquisa realizada pela International Stress Management Association (Isma), o Brasil possui em sua população cem milhões de trabalhadores que sofrem com a Síndrome de *Burnout*, o que corresponde a 30% (trinta por cento) da população trabalhadora.

De acordo como o The Work Trend Index (*apud* G1, 2022), ao ser feito uma pesquisa foi comprovado que 54% (cinquenta e quatro por cento) dos trabalhadores entrevistados relataram trabalhar em excesso, 39% (trinta e nove por cento) alegaram exaustão e 41% (quarenta e um por cento) relataram cogitar demissão. Em matéria do Fantástico (2020, não paginado), durante a pandemia de COVID-19 foi verificado que 83% (oitenta e três por cento) dos profissionais da saúde apresentaram sintomas da Síndrome de Burnout.

Dessa forma, a inclusão da Síndrome de Burnout como doença ocupacional é de grande importância, visto que a partir dos dados demonstrados e das pesquisas realizadas verifica-se que o modo como se gerencia e se trabalha geram impactos cada vez mais graves na sociedade.

Assim, a Dra. Gardênia da Silva Addad, em sua palestra virtual sobre Síndrome de Burnout e Bem-estar no trabalho (2022), destaca que existem fatores positivos e negativos no ambiente de trabalho que podem ser controlados a partir dos incentivos corretos. Inclusive, destaca a questão do direito à desconexão como um direito ao descanso, que por vezes é violado no regime de teletrabalho, o que gera um fator negativo ao empregado possibilitando o desencadeamento da síndrome de Burnout.

O teletrabalho, por ser exercido em um ambiente que se encontra fora das dependências do empregador, gera uma maior produtividade por parte do empregado visto que não ocorre as mesmas distrações ou interferências que ocorreriam no contexto presencial e assim, o teletrabalhador se utiliza mais da sua atenção para o trabalho exercido (Oliveira; Tourinho, 2020, p. 10).

Dito isso, é plausível entender que os abusos cometidos pelos empregadores, como por exemplo as cobranças sobre metas inalcançáveis através de meios eletrônicos, principalmente pelo celular, são condutas que podem gerar consequências negativas ao empregado que se encontra em regime de teletrabalho, afetando sua saúde física e mental, ou seja, possibilitando o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* (Oliveira; Tourinho, 2020, p. 14).

O *Burnout* pode ser desencadeado por qualquer pessoa que esteja inserida em um ambiente de estresse, pois os agentes estressores que existem no ambiente de trabalho refletem sobre o trabalhador de forma indiscriminada. O trabalhador ao ser exposto a um ambiente de estresse, seja por irritação, medo ou a quebra de expectativas, há uma frustração generalizada que desemboca em graves sintomas psicológicos (Oliveira; Tourinho, 2020, p. 15 e 16).

Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho e Renato da Costa Lino de Goes Barros (2016, p. 270) explicam que o estresse se trata de um momento de tensão do trabalhador motivado por diversos fatores, ainda destacam como principal ponto de tensão os desafios profissionais que pelo emprego se sentir pressionado, acaba desenvolvendo uma ansiedade. Ainda acrescentam que, apesar da tensão surgir em um ambiente de

trabalho, por vezes esse sentimento transborda para outras áreas, acabando por interferir na vida privada do empregado.

Para Luis Paulo Ferraz de Oliveira e Luciano de Oliveira Souza Tourinho (2020, p. 16), quando há a violação dos direitos da saúde, segurança e medicina no trabalho e, acrescentando a isso, em um ambiente com diversos fatores de estresse, o empregado encontra-se em uma posição de risco para desenvolver possíveis doenças ocupacionais, dentre elas a Síndrome de *Burnout*.

As situações que configuram como fatores de estresse como a humilhação, competitividade, o excesso de cobrança e entre outros mais, geralmente, podem causar danos psíquico-emocionais no empregado, além de caracterizar um assédio moral (Filho; Barros, 2016, p. 270). O assédio moral, seja virtual ou presencial, pode ser visto na necessidade de demonstrar uma maior produtividade assim como, no modo em que é organizado e cobrado pelo trabalho. Com a supervalorização das metas inalcançáveis, o trabalhador se sente cada vez mais pressionado em mostrar serviço o que, por vez, fere o seu psicológico (Delgado, Maurício Godinho 2015 *apud* Silva, Evelin Santos P. e, 2016, p. 57).

Em síntese, o teletrabalhador está em uma posição de vulnerabilidade perante o seu empregador, devendo ele ser protegido das possíveis doenças ocupacionais que possa vir a desenvolver, seja em decorrência do trabalho em excesso, metas inalcançáveis ou por um ambiente de trabalho estressante.

4.2 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Como anteriormente já abordado, o empregador possui a responsabilidade de indenizar ou reparar o empregado que sofrer danos em função do trabalho prestado. A Síndrome de *Burnout*, sendo incluída como doença ocupacional passa a ser equiparada a acidente do trabalho e assim, sendo devida a reparação e indenização pelos danos sofridos pelo empregado.

Contudo, quando o empregado está em regime de teletrabalho o dever de indenizar ou de reparar não está explícito, diferentemente de outros países que ao legislarem sobre o teletrabalho consideraram a saúde física e psicológica do trabalhador. O

Código do Trabalho Português, por exemplo, destaca-se os seus artigos 169 que trata da igualdade de direitos e deveres do teletrabalhador e 170 - A que dispõe sobre a saúde e a segurança no trabalho, ressaltando os pontos 1 (um) e 3 (três) dos artigos citados:

“Artigo 169º 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a:(...)” (grifos)

“Artigo 170-A [...]3 - No quadro da responsabilidade a que se refere o número anterior, o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.[...]” (grifos)

Assim, nota-se a responsabilização do empregador sobre a saúde de seu empregado.

Em comparação com a legislação brasileira, temos no artigo 75-E da CLT:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (grifos)

Este entendimento do legislador, apesar de entender como uma clara tentativa de extrair a responsabilidade do empregador, para o entendimento do professor Ricardo Pereira de Freitas Guimarães (2018, p. 296) a assinatura do termo de responsabilidade por parte do empregado não isenta o empregador de toda ou de qualquer responsabilização de proteção à saúde do empregado. Assim, acertadamente corroborando com o que foi defendido anteriormente pela tese de Priscila Freire da Silva Cezario.

Ademais, a responsabilização do empregador não se resume apenas a questão da saúde, mas também sobre a questão dos materiais utilizados para o desenvolvimento do trabalho a distância. No Código do Trabalho Português, no artigo 168º dispõe sobre os equipamentos e sistemas a serem disponibilizados pelo empregador, devendo este ser responsável, destacando-se os 1 (um) e 2 (dois):

“Artigo 168º 1 - O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos

pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

2 - São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.”

Em comparação com o que está caracterizado no artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ocorrerá a responsabilidade relativa sobre a disponibilização de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura, além das ferramentas necessárias para o cumprimento do serviço, deixado a cargo do acordo firmado entre empregado e empregador conforme o artigo 75-D da CLT. Atualmente, o artigo se encontra desta forma:

Art. 75-D. 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. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (grifos)

Assim, extrai-se do referido artigo, a relativização e deixa a cargo do contrato a obrigação do empregador em fornecer, ou não, os equipamentos necessários para a realização do teletrabalho.

Não obstante, há um Projeto de Lei nº 3.512/2020, por iniciativa do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES, atualmente PT/ES), em tramitação, que possui como objetivo central alterar o art.75-D e acrescentar mais um artigo ao mesmo capítulo da CLT, que irá revogar o art. 62, inciso III da CLT. Em sua justificativa para o novo projeto de lei, o Senador destaca:

“Ocorre que os artigos 75-A a 75-E da CLT são insuficientes para evitar abusos por parte do empregador. Nesse sentido, entendemos que o art. 75-D da CLT merece detalhamento para obrigar o empregador a fornecer a infraestrutura de trabalho necessária à realização das atividades, levando em consideração a saúde e a segurança do empregado, bem como reembolsar o empregado pelas despesas realizadas em função das atividades.” (grifos)

Assim, com o Projeto de Lei aprovado, passaria a constar:

“Art. 75-D. Para a realização do teletrabalho o empregador será obrigado a:

I – fornecer, em regime de comodato, e manter equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, considerando a segurança e o conforto ergonômico e dos órgãos visuais do empregado;

II - reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e de uso da internet relacionadas à prestação do trabalho.

§ 1º O fornecimento de equipamentos e de infraestrutura que trata o inciso I poderá ser dispensado por acordo coletivo.

§ 2º As disposições relativas a este artigo serão previstas em contrato ou termo aditivo escrito.

§ 3º As utilidades mencionadas neste artigo não integram a remuneração do empregado.” (NR)” (grifos)

Tendo em vista o exposto, verifica-se que de fato ocorreu o detalhamento e a responsabilização/reparação do material utilizado e necessário para o desenvolvimento do teletrabalho e é possível notar o cuidado do legislador ao deixar claro que a ergonomia e a visão do empregado foram observadas e que devem estar adequadas ao empregado.

Contudo, o Projeto de Lei se encontra em tramitação, sendo importante ressaltar que os artigos 75-A ao 75-F da CLT possuem diversas lacunas sobre a atuação do empregador e sobre a fiscalização das medidas e instruções passadas aos prestadores de serviço, além de ser o único a abordar o tema do ambiente laboral no teletrabalho.

Ademais, nota-se que o Projeto de Lei nº 3.512/2020, apresentado pelo Senado, ficou inerte quanto à proteção à saúde mental do empregado em regime de teletrabalho, o que pode ser questionado e deslegitimado. Dessa forma, assim como Portugal e Espanha criaram uma lei específica para os empregados que trabalham em regime de teletrabalho, lei 10/2021, que em seu artigo 16 aborda sobre a avaliação dos riscos e a planificação das prevenções a serem desenvolvidas, destaca-se o primeiro ponto do artigo que ressalta a importância especial aos riscos psicossociais e dispõe sobre a importância da desconexão e da distribuição da jornada de trabalho:

“Artículo 16.1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.” (grifos).

Deve-se acrescentar, ainda, que em seu segundo ponto, deste mesmo artigo, impõe a responsabilidade ao empregador de avaliar os riscos que o teletrabalhador está

exposto, além da promoção de medidas de proteção a serem tomadas para cada caso.

“2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.” (grifos)

Dessa maneira, tendo em vista o exposto e as comparações feitas entre as legislações, é notório que a legislação brasileira que regula o teletrabalho é silente no que consiste a saúde mental do trabalhador em regime de teletrabalho, o que gera uma demanda de medidas protetivas.

Não obstante, o Projeto de Lei acima citado propõe acrescentar mais um artigo que irá revogar o artigo 62, III da CLT proporcionando ao teletrabalhador a proteção do controle de jornada prevista nos artigos 58 e 59 da CLT, sendo assim um meio para a proteção do teletrabalhador.

4.3 POSIÇÃO JURÍDICA SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT

Inicialmente, deve-se comentar que a Síndrome de Burnout pode ser ocasionada por uma violência organizacional, o ambiente de trabalho competitivo e a própria tecnologia mal gerenciada (Lemos; YouTube, 2022). Posto isso, Luciana Veloso Baruki (*apud* Lacerda, 2020, p. 49) verificou que houve um aumento exponencial de pessoas que adquiriram a Síndrome de Burnout e destacou o setor de serviços com a maior ocorrência.

Na decisão da reclamação trabalhista de número ATOrd 1001098-11.2022.5.02.0435 da 5ª vara do Trabalho de Santo André, o Magistrado Thiago Salles de Souza conceitua o acidente de trabalho como “lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”, conforme o artigo 19 da Lei 8.213/91. O Magistrado também caracteriza e diferencia a doença profissional e a doença do trabalho, que diferem do acidente de trabalho típico do artigo 19 da Lei 8.213/91, sendo que essas são desenvolvidas de forma mais lenta e gradual.

“Doença profissional (tecnopatia ou ergopatia - Lei nº 8.213/91, art. 20, I) é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade/profissão e constante da respectiva relação

elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, sendo presumido o nexo etiológico como trabalho. Doenças do trabalho (mesopatias - Lei nº 8.213/91, art. 20, II), por sua vez, não têm no trabalho a causa única ou exclusiva, mas são adquiridas em razão das condições especiais em que a prestação de serviço é realizada. São patologias comuns, mas que, excepcionalmente, a execução do trabalho em condições irregulares e nocivas contribui diretamente para a sua contração e desenvolvimento. Nesse caso, incumbe ao empregado o ônus de provar que a adquiriu em razão do trabalho.”

Ademais, é visto na decisão prolatada a análise do laudo pericial, onde se verificou o nexo causal entre o trabalho prestado e a doença desenvolvida, o afastamento, o enquadramento do auxílio do INSS - B91 -, o laudo médico, as medicações e o tratamento, servindo de base comprobatória para a decisão do magistrado que entendeu pela configuração da doença e pela indenização por dano moral ao reclamante, conforme o artigo 5º incisos V e X da CF/88 que caracteriza o dano moral como aquele que atinge a integridade psíquica.

Em julgado diverso, processo ATOrd1000647-43.2022.5.02.0707 da 7ª Vara do Trabalho do Estado de São Paulo, a Magistrada Camila Oliveira Rossetti de Quintaes conceitua em sua decisão:

“A responsabilidade do empregador no tocante aos danos materiais e morais decorrentes de acidente do trabalho/doença profissional, em princípio, não é de natureza objetiva. Ao contrário, tal responsabilidade tem sido interpretada como de natureza subjetiva, sendo ônus do empregado provar que o acidente de trabalho ou a moléstia decorrente das condições/ambiente de trabalho tenha decorrido de culpa do empregador, conforme art. 186 do Código Civil”

Na decisão destacada, verifica-se que a magistrada adotou a interpretação subjetiva sobre a responsabilidade, devendo o empregado demonstrar nexo entre o acidente de trabalho e a culpa do empregador.

Assim, para uma última análise acerca da responsabilidade do empregador, no processo ATOrd 0000607-11.2022.5.12.0025 da Vara do Trabalho de Xanxerê, é dito pelo magistrado em sua análise, de forma acertada, que se trata de responsabilidade patronal o oferecimento de um ambiente seguro e adequado para os trabalhadores por ele contratado. Além disso, o magistrado Regis Trindade de Mello acrescenta que é dever do empregador atuar na redução dos riscos inerentes ao trabalho, proporcionando ao empregado o treinamento e a instrução adequada para medidas de prevenção e precaução.

Dito isso, ao abordar as relações empregatícias em contexto de teletrabalho e averiguar os dados apresentado, além de tudo que foi demonstrado, é correto afirmar

que o teletrabalhador se encontra em um estado de vulnerabilidade perante a legislação normativa que se isenta de abordar o tema da responsabilidade do empregador sobre a saúde mental do teletrabalhador de forma clara e concreta.

O teletrabalho, em sua premissa, requer do trabalhador a não presencialidade que ocasiona na descentralização do poder do empregador, o princípio da subordinação é, então, questionado e assim passando a se falar de um controle indireto do empregador. Dessa forma, verifica-se que há uma alteração no modo de fiscalização do trabalho prestado, visto que este agora se encontra em contexto de telepresencial, e na própria capacidade de controle, seja de qualidade de produção ou seja sobre o empregado (Rodrigues; 2011; p. 41 e 42).

Portanto, ao ser avaliado e sopesado a questão da saúde mental do trabalhador em contexto telepresencial e o caso de Síndrome de *Burnout*, deve se utilizar de mecanismos incentivados e reafirmados do direito para assegurar a proteção ao trabalhador. Assim, através das provas técnicas, estatísticas e máximas de experiência do magistrado, cada situação deve ser interpretada para que ocorra a melhor avaliação dos riscos iminentes e o potencial danoso da atividade exercida, conforme Enunciado 448 das Jornadas de Direito Civil.

A atual legislação, além de silente acerca da saúde psicológica, é também silente acerca da saúde física do trabalhador, e como já dito anteriormente, a reforma prevista apenas soluciona parte dos problemas existentes. A modalidade do teletrabalho, apesar de não ser tão recente para o mundo, para o Brasil ainda é uma novidade que precisa ser amadurecida, estudada e debatida. Portanto, com base nos julgados já citados, pode-se dizer que a melhor maneira para assegurar os direitos dos trabalhadores em contexto de teletrabalho seria a interpretação análoga de uma situação ocorrida no presencial para uma ocorrida no telepresencial.

Como já dito anteriormente, a Síndrome de *Burnout* é uma doença ocupacional decorrente do esgotamento mental do trabalhador, longas jornadas de trabalho, isolamento social, a falta de desconexão com o trabalho são as causas para o deterioramento do psicológico do trabalhador.

Paulo Serra (1995, n.p), elenca os riscos do teletrabalho para o trabalhador, sendo eles: Isolamento social (quando o trabalho é feito em casa a tempo inteiro); Redução dos contatos com os colegas de trabalho e a hierarquia; Desenvolvimento da

precariedade de emprego; Déficit de proteção jurídica; possibilidade de condições de emprego menos favoráveis, em termos de regalias econômico-sociais; Degradação da vida familiar, devida à intrusão do trabalho no lar; Apagamento da diferenciação entre trabalho e lazer; Maiores possibilidades de conflitos familiares no alojamento (quando o teletrabalho aí é feito); Maior dificuldade de defesa dos seus interesses laborais e profissionais (o contrato de trabalho tende a ser individual, dificultando ou impedindo as reivindicações coletivas); Parcelarização do trabalho; Aumento do trabalho a tempo parcial; Controle invisível e onipresente pelo computador central; Menos oportunidades de promoção.

Tendo em vista o exposto, verifica-se a necessidade de uma aplicação análoga das jurisprudências acerca da Síndrome de *Burnout* ocorridas na modalidade presencial no contexto de teletrabalho, assim garantindo uma melhor segurança aos trabalhadores enquanto não há uma norma específica para tratar da saúde mental do trabalhador.

5 CONCLUSÃO

Com o decorrer dos tempos, as relações empregatícias sofreram mudanças especialmente em face da globalização. Como resultado de tais mudanças, foram desenvolvidas novas tecnologias que resultaram no surgimento do teletrabalho. Com a globalização, o espaço físico para que o empregado pudesse exercer suas funções, passou a ser ampliado e deslocou-se, a passos lentos, para o ambiente virtual/ espaço virtual. Contudo, apesar das mudanças significativas no local de trabalho, a questão da subordinação, que é um requisito da relação empregatícia, e o controle da jornada de trabalho, que é um direito do trabalhador previsto em lei, ainda são questionadas no contexto telepresencial, pois muitos entendem que não há uma subordinação para aqueles que desenvolvem suas atividades laborativas em contexto remoto, principalmente se tratando de teletrabalho por tarefa e produção, e por consequência, não há a responsabilidade de controle de jornada.

Posto isso, esse entendimento não acompanha as mudanças da sociedade e as demandas pessoais individuais e coletivas dos empregados, afinal são partes fundamentais da cadeia de produção o que gera grande influencia no desenvolver do

trabalho prestado, podendo gerar acidentes e o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Porém, o entendimento de que não há subordinação já foi superado, visto que a própria CLT em seu art. 6º parágrafo único equipara os meios telemáticos de supervisão e controle com os meios diretos e pessoais de controle para demonstrar a subordinação existente na relação empregatícia com profissionais em contexto de teletrabalho.

Não obstante, não pode se dizer o mesmo sobre a jornada de trabalho. A princípio, após a reforma trabalhista de 2017 os teletrabalhadores, de forma geral, não eram incluídos no controle da jornada de trabalho. Porém, houve uma mudança e se entendeu que o teletrabalhador pode ser por jornada, tarefa ou produção, cabendo o controle de jornada apenas ao primeiro, enquanto os outros dois tipos entendem-se que não há como controlar a duração do trabalho.

A transição para o espaço virtual, já vem sendo discutida desde antes da reforma trabalhista ocorrida ao final do ano de 2017, porém foi regulamentada, de fato, apenas depois da reforma ao criar o capítulo do teletrabalho. Assim, com o passar do tempo, alguns empregadores começaram a se utilizar dessa “nova” formatação, porém o teletrabalho passou a ter mais espaço na sociedade durante a quarentena realizada por conta do COVID-19, durante o período de 2020 e 2021, no período em que muitas empresas, as que não fecharam, passaram os funcionários para o modelo de teletrabalho.

Com o isolamento social vivenciado durante a pandemia, a sensação do tempo à disposição aumentou, fazendo com que muitos teletrabalhadores ficassem exercendo seus serviços além do horário devido, ou seja, aumentando a carga de estresse e ultrapassando os limites de jornada de trabalho, o que caracteriza uma violação tanto do direito da desconexão do trabalhador quanto do princípio da proteção do trabalhador.

Com o fim da pandemia de COVID-19 e o retorno das atividades, por conta do controle e da vacinação, alguns empregados permaneceram no teletrabalho e outros voltaram para o presencial. Assim, com o retorno das atividades, houve o aumento das demandas e cobranças por parte dos empregadores, havendo a necessidade do trabalhador em demonstrar resultados. É sabido que com a crescente demanda e a

vigência do artigo 62, inciso III da CLT, os teletrabalhadores se encontram em uma situação de vulnerabilidade inquestionável. A exclusão dos teletrabalhadores dos limites de jornada de trabalho, fere não somente ao princípio da proteção, como também o direito da desconexão, ambos de extrema importância para proteger o empregado, seja em contexto presencial quanto telepresencial, das possíveis doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho.

As doenças ocupacionais surgem de forma silenciosa como resultado do trabalho prestado, ou melhor, como resultado das condições nas quais o trabalhador prestou os serviços. Essas doenças ocupacionais podem se dar de diversas formas, físicas ou psicológicas. Dessa forma, a Síndrome de *Burnout* - recentemente incluída na lista de doenças ocupacionais como CID-11 - trata-se de uma doença ocupacional resultante de um estado de esgotamento do trabalhador, gerado pelo trabalho em excesso, frustração, prazos e metas inalcançáveis, competição, ou seja, uma doença gerada por uma má gestão de pessoas e que podem causar ao empregado sintomas físicos e psicológicos.

Portanto, ao tratar dos teletrabalhadores e observar o artigo 62, inciso III e os artigos 75-A ao 75-F da Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), pode-se afirmar que a saúde mental do teletrabalhador não foi devidamente prestigiada ou considerada. O empregado em contexto de teletrabalho, é a parte vulnerável do acordo e esse trabalhador deve ser protegido da mesma forma que o trabalhador que labora em contexto presencial, mesmo que de forma análoga.

A jurisprudência já consagra a responsabilidade do empregador de indenizar o empregado que desenvolva uma doença ocupacional quando for comprovado o nexo causal, assim também se aplicando aos casos de Síndrome de *Burnout*. Porém, foi verificado uma certa dificuldade de exemplos para o caso de teletrabalho, mas por um processo de analogia e pelo próprio princípio da proteção do trabalhador, aqueles que vierem a desenvolver a Síndrome de *Burnout* devem ser indenizados e ressarcidos. A responsabilidade de indenizar e ressarcir o empregado que venha a ser acometido pela Síndrome de *Burnout* decorre da falta de fiscalização e da desorganização gerencial por parte do empregador, que deixa de analisar se o teletrabalhador possui condições de estar e permanecer no regime de teletrabalho, a falta de fiscalização para proteção à segurança e à saúde do empregado em contexto de teletrabalho, além dos excessos cometidos pelo empregador, seja apoiando a competição entre os

empregados ou a cobrança de prazos e metas irrealistas, sendo estes alguns dos possíveis nexos causais que geram a Síndrome de *Burnout*.

Como anteriormente abordado, o capítulo da CLT que aborda o teletrabalho é omissivo e incompleto ao não tratar da saúde do teletrabalhador, sendo que mesmo com a reforma que está em votação, a mudança permanecerá silente quanto à saúde mental do teletrabalhador, o que deixa uma lacuna e, conseqüentemente, revela a ausência de assistência para com o empregado em contexto de teletrabalho.

Tendo em vista o exposto, a conclusão que se extrai é de que, embora seja existente e haja uma possível reforma no capítulo do teletrabalho, Projeto de Lei nº 3.512/2020, é evidente sua insuficiência e, portanto, a melhor solução para esse problema é a interpretação e a utilização da analogia para cada caso, a modo de garantir a proteção do teletrabalhador onde a interpretação dada seja em benefício do empregado, salvaguardando o direito fundamental de um ambiente de trabalho equilibrado e seguro, além do efetivo controle de jornada de trabalho. Ainda, verifica-se a necessidade de uma reavaliação da norma objetivando acrescentar e assegurar, de maneira eficiente, a saúde mental do teletrabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 31 mai. 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>

ANAMT. Associação Nacional de Medicina do Trabalho. **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout**. 2018. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 9 jun. 2023.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 19ed.rev.e atual. São Paulo: Atlas, 2017.

BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BERNARDINI, Marina. 2016. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. TRT4. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BEVIAN, Elsa C. **O adoecimento dos trabalhadores com a globalização da economia e o espaço político de resistência**. Florianópolis, 2015. Universidade Federal de Santa Catarina. centro de filosofia e ciências humanas doutorado interdisciplinar em ciências humanas. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/172540/343430.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BEZERRA, Juliana. **Diferenças entre o taylorismo, fordismo e toyotismo**. Significados. Disponível em: <https://www.significados.com.br/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/>. Acesso em: 1 nov. 2023.

BORGES, Lucas Joaquim. **Teletrabalho e home office não são a mesma coisa**. Migalhas. 31 mai. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa> . Acesso em: 4 nov. 2023.

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: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988 Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm . Acesso em: 21 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm . Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.108**, de 25 de março de 2022, artigo 75-B. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3512/2020**. Senado Federal. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 16 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª região). VARA DO TRABALHO DE XANXERÊ. **Processo: ATOrd 0000607-11.2022.5.12.0025**. Reclamante: M. C. K. Reclamado: A. S.A. Xanxerê, 27 de abr. de 2023. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/>. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª região). 5ª VARA DO TRABALHO DE SANTO ANDRÉ. **Processo: ATOrd 1001098-11.2022.5.02.0435**. Reclamante: G. V. N. M. Reclamado: S. P. de B. de Santo André. Santo André, 19 de jun de 2023. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/> . Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª região). 7ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA SUL. **Processo: ATOrd 1000647-43.2022.5.02.0707**. Reclamante: F. F. de O. L. Reclamado: I. U. S.A. São Paulo, 02 de abr. de 2023. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/> . Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5ª região). **Processo 0000593-82.2016.5.05.0461**. Origem PJE. Relator(a) Desembargador(a) Lea Reis Nunes. Terceira Turma. Diário de Justiça, DJ 09/12/2020. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/> . Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5ª região). **Processo 0001201-11.2017.5.05.0020**. Origem PJE. Relator(a) Desembargador(a) Esequias Pereira de Oliveira. Segunda Turma. Diário de Justiça, DJ 11/11/2022. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/> . Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: AIRR - 2058-43.2012.5.02.0464** (Tramitação Eletrônica). Número no TRT de Origem: AIRR-2058/2012-0464-02. Órgão Judicante: 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/> . Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso em Dissídio Individual na Ação Rescisória. ED-RRAg-180-44.2017.5.11.0016**. 3ª Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, DEJT 24/03/2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/> . Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Síndrome de Burnout e bem-estar no trabalho** -YouTube, 21 nov. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/live/Y8qsG4AKSn8?si=HG1zL8RjD9GzJGue>. Acesso em: 19 jun. 2023.

CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. 5ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CARLOTTO, Mary Sandra. **A Síndrome de Burnout e o trabalho docente**. São Leopoldo.RS, 2002. Disponível em:<https://www.scielo.br/j/pe/a/hfg8JKJTYFpgCNngqLHS3ppm/>. Acesso em: 15 nov. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CAVALLINI, Marta. 2022. **Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador**. G1, January 11, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Acesso em: 19 jun., 2020.

CAVALLINI, Marta. **Pandemia adiantou mudanças no mundo do trabalho; veja as 10 principais tendências.** 2020. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/19/pandemia-adiantou-mudancas-no-mundo-do-trabalho-veja-as-10-principais-tendencias.ghtml> . Acesso em: 19 jun., 2020.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. **Saúde e segurança do teletrabalhador.** 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30072020-150107/en.php> Acesso em: 2023-11-01.

CIÊNCIA E SAÚDE. **Burnout: Veja as diferenças entre a síndrome, o estresse e a depressão.** G1. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2022/01/11/burnout-veja-as-diferencas-entre-a-sindrome-o-estresse-e-a-depressao.ghtml>. Acesso em: 19 jun. 2023.

CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS. **CID-11 para estatísticas de mortalidade e morbidade (CID-11 MMS).** Disponível em: <https://icd.who.int/browse11>. Acesso em: 25 mai. 2023

COSTA, W. C. da. **O processo de globalização e as relações de trabalho na economia capitalista contemporânea.** Estudos de Sociologia, Araraquara, v. 10, n. 18, 2007. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/117>. Acesso em: 6 nov. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18ed.São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ed. Rv. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DGERT- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. **Teletrabalho no contexto da negociação coletiva.** Coleção: Negociação coletiva em foco, nº 1 de 2020. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2023.

DORNELES, Leandro do Amaral D. **O direito do trabalho e a teoria das vulnerabilidades laborais.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/196835>. Acesso em: 19 jun. 2023.

ESPANHA. **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distância. Boletín Oficial Del Estado.n.164: 82540.sec.1.2012. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/dof/spa/pdf> Acesso em: 29 de mai. 2023

FANTÁSTICO. **Pesquisa aponta 83% dos profissionais de saúde com Síndrome de Burnout: 'Desgastante.'** G1. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2020/09/06/pesquisa-aponta-83percent-dos-profissionais-de-saude-com-sindrome-de-burnout-desgastante.ghtml>. Acesso em: 19 jun. 2023.

FERNANDES, Gabriela Maria. **Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho.** Conjur. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho> . Acesso em: 25 out. 2023.

FERRAZ DE OLIVEIRA, L. P.; DE OLIVEIRA SOUZA TOURINHO, L. **Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19.** Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 3, 17 dez. 2020. Disponível em : <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/83/57> . Acesso em: 3 nov. 2023.

FONSECA, R. T. M. da. **Saúde mental para e pelo trabalho.** Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, [S. l.], v. 9, 2015. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/463>. Acesso em: 25 maio. 2023.

FOUNTOURA, Augusto. 2022. **Taylorismo e Fordismo: o que é e quais os princípios.** FM2S.Disponível em: <https://www.fm2s.com.br/blog/taylorismo-e-fordismo>. Acesso em: 15 nov. 2022.

FRANCO, Márcia Vilar; REIS, Karina Pregolato; FIALHO, Marcelito Lopes; OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de.; SANTOS, Haroldo Lima dos. **Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente de Trabalho.** Ed.17, p.5, Intr@ciência, Revista Científica, FAGU- Faculdade do Guarujá, 2019. Disponível em:

https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf . Acesso em: 19 nov. 2022.

FREUDENBERGER, Herbert J. 1974. "**Staff Burn-Out.**" **Journal of Social Issues** 30:159-165. Disponível em: <https://www.deepdyve.com/lp/wiley/staff-burn-out-AD0TnU4tGU>. Acesso em: 15 abr. 2023.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Aplicação de normas sobre a jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/22.** Conjur. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-17/barbosa-garcia-normas-jornada-teletrabalho> . Acesso em: 25 out. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 13ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

JODAS, Denise Albien; HADDAD, Maria do Carmo Lourenço. **Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário.** Londrina-PR, 2009, Acta Paul Enferm 2009;22(2):192-7. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/Cwm4H8Sf63h4nMHc6HMwZGs/?format=pdf> . Acesso em: 19 nov. 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Direito do Trabalho.** 9ed. 2019

JUBILUT, Leonardo. **Entrelinhas da Lei 14.442/22 e o que muda para o teletrabalhador.** Conjur. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-25/leonardo-jubilut-muda-teletrabalhador>. Acesso em: 3 nov. 2023.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. **Burnout no contexto do teletrabalho na pandemia: um caso concreto.** Migalhas. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/359687/burnout-no-contexto-do-teletrabalho-na-pandemia-um-caso-concreto>. Acesso em: 25 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª Ed. Bela Vista, São Paulo, 2022.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. **O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado**. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v. 04, n. 01, p.111-126. 2019. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.08.pdf . Acesso em: 3 nov. 2023.

LIMA, Ângela Maria de Sousa. **Os impactos da globalização no mundo do trabalho**. Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa, [S.l.], v. 20, n. 39, p. 32-49, abr. 2020. ISSN 2596-2809. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistateste/article/view/1308> . Acesso em: 19 nov. 2022.

LUCIANO FILHO. **Síndrome de burnout está cada vez mais presente na vida dos brasileiros: fenômeno causado pelo ambiente de trabalho atinge cerca de 30% dos profissionais brasileiros**. Jornal da USP. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/sindrome-de-burnout-esta-cada-vez-mais-presente-na-vida-dos-brasileiros/>. Acesso em: 19 jun. 2023.

MANES, Danilo F. **Síndrome de burnout reconhecida como doença ocupacional**. Migalhas. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/385916/sindrome-de-burnout-reconhecida-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 19 jun. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho**. Enciclopédia Jurídica da PUCSP, tomo VI. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/meio-ambiente-no-trabalho_5f25ad9b5477b.pdf . Acesso em: 16 mai. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho** /Amauri Mascaro Nascimento. 39ed. São Paulo: LTr, 2014. Disponível em: <http://ltr.com.br/loja/folheie/5021.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NEPOMUCENO, Thiago Leão. **Cibertrabalho a era digital e as relações de trabalho**. Revista de Estudos Jurídicos do Superior Tribunal de Justiça.v.1, n.1, 2020. Disponível em: <https://rejuri.stj.jus.br/index.php/revistacientifica/article/view/128> Acesso em: 30 out. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio**. OIT. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm. Acesso em: 3 nov. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2014.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Crucial changes needed to protect workers' health while teleworking**. 2022. World Health Organization (WHO). Disponível em: <https://www.who.int/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking>. Acesso em: 25 mai. 2023.

OMS. Organização Mundial da Saúde; OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization**, 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>. Acesso em: 25 mai. 2023.

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de; MONTEIRO, Maria Inês. **Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho**. Rev Bras Enferm. 59(4): 552-5, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/HqyzDDq4GTJRvYmjJkMwqcq/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 3 nov. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo et al. **A distinção do assédio moral de figuras afins**. Academia Brasileira do Direito do Trabalho. Disponível em: <https://andt.org.br/wp->

content/uploads/2021/04/A-Distincão-do-Assédio-Moral-de-Figuras-Afins-30.05.2013-Rodolfo.pdf Acesso em: 3 nov. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. **Assédio moral em tempos de pandemia**. Revista Direito UNIFACS, n.247. 2021. Disponível em: file:///C:/Users/zarif/Downloads/7061-27756-1-PB.pdf. Acesso em: 3 nov. 2023.

PITTERI, Sirlei. **Indústria 4.0 e o desemprego tecnológico: como ficam as relações de trabalho?** Centro de Estudos Sociedade e tecnologia- CEST-USP. Disponível em: <http://www.cest.poli.usp.br/pt/industria-4-0-e-o-desemprego-tecnologico-como-ficam-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 3 nov. 2023.

PORTUGAL. **Lei nº 7/2009**. de 12 de fevereiro. Código do Trabalho. Versão atualizada. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_mio. Acesso em: 29 de mai. 2023.

ROCHA, Igor Mauad. **Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela lei 14.442/2022**. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 10, p. 324-337, out/2022 ISSN 2358-1557. Disponível em: file:///C:/Users/zarif/Downloads/Aspectos+sobre+a+jornada+do+Teletrabalho+pela+Lei+14.442+de+2022+-+Igor+Mauad+Rocha+-+Conferido+(1).pdf. Acesso em: 03 nov. 2023.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 136 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf . Acesso em: 24 out 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins de. **Direito do trabalho esquematizado**. 5ed, 2018.

SAKURAI, R.; ZUCHI, J. D. **As revoluções industriais até a indústria 4.0**. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 480–491, 2018. DOI: 10.31510/infa.v15i2.386. Disponível em:

<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/386> . Acesso em: 3 nov. 2023.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho: concursos públicos**. 20ed. Salvador: Juspodivm. 2018.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DE SÃO PAULO. **Revolução Industrial e as transformações das formas de produção e de trabalho**. Disponível em: <https://acervocmsp.educacao.sp.gov.br/92756/494622.pdf> . Acesso em: 19 jun. 2023.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho – conceito e implicações**. Universidade da Beira do Interior. 1995/96. Disponível em: https://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html . Acesso em: 1 out. 2023.

SILVA, D. B. da; SILVA, R. M. da; GOMES, Maria de Lourdes Barreto. **O reflexo da terceira revolução industrial na sociedade**. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção Curitiba – PR, 23 a 25 de outubro de 2002. Disponível em: https://abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2002_TR82_0267.pdf. Acesso em: 3 nov. 2023.

SILVA, Evelin Santos Próspero e. **O teletrabalho no brasil e suas implicações nas relações trabalhistas: a tecnologia transformando o direito**. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito). Faculdade de Direto, Universidade de Brasília. Brasília. 2016. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/16151/1/2016_EvelinSantosProsperoeSilva_tcc.pdf. Acesso em: 3 nov. 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVEIRA, C. B. **O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo**. Citisystems. 2017. Disponível em: <https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>. Acesso em: 3 nov. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível

em:https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 set. 2023.

SOUSA, Rafaela. **Taylorismo: características, princípios, exemplos. Mundo Educação.** Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/taylorismo.htm>. Acesso em: 19 mai. 2023.

THIRY-CHERQUES, Hermano R. **Max Weber: o processo de racionalização e o desencantamento do trabalho nas organizações contemporâneas**, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/rFvYFthDCqtFKqPZVBydTsh/?format=pdf> . Acesso em: 9 de jun. 2023.

VIEIRA, Isabela. **Conceito(s) de burnout: questões atuais de pesquisa e a contribuição da clínica.** Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 35 (122): 269-276, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200009> . Acesso em: 15 nov. 2022.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do emprego: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho.** Lumen Juris. 2019.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Limites a disponibilidade convencional de Direitos Trabalhistas: pontos de tensão entre autonomia privada individual, autonomia privada coletiva e o modelo intervencionista estatal.** Cáp I, p.19-77
WYZYKOWSK, Adriana B. V; FACÓ, Juliane D. (orgs). **Temas aprofundados em Direito e Processo do Trabalho: estudos em homenagem ao professor Cláudio Brandão.** Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2016.