



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**CAMILA SPÓSITO MOSCATO**

**A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO  
COMO UM MECANISMO DE PREVENÇÃO À DE SÍNDROME DE  
BURNOUT NO MEIO AMBIENTE LABORAL**

Salvador  
2020

**CAMILA SPÓSITO MOSCATO**

**A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO  
COMO UM MECANISMO DE PREVENÇÃO À DE SÍNDROME DE  
BURNOUT NO MEIO AMBIENTE LABORAL**

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

Orientadora: Profa. Adriana Brasil Vieira  
Wyzykowski

Salvador  
2020

## TERMO DE APROVAÇÃO

**CAMILA SPÓSITO MOSCATO**

### **A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO COMO UM MECANISMO DE PREVENÇÃO À DE SÍNDROME DE BURNOUT NO MEIO AMBIENTE LABORAL**

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, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2020.

## AGRADECIMENTOS

Durante toda a minha trajetória acadêmica passei por diversos momentos de incertezas e angústias no que tange a minha escolha em cursar Direito. Só as pessoas próximas sabem o quanto esses cinco anos foram frustrantes e pesados. Contudo, hoje percebo que me tornei uma nova pessoa, é como se a largatinha que ingressou na Faculdade Baiana de Direito tivesse, enfim, se tornado uma esplendorosa borboleta.

Esses cinco anos apesar de difíceis foram muito engrandecedores para o meu desenvolvimento não só como futura bacharel em Direito, mas principalmente para o desenvolvimento do meu processo de autoconhecimento. Hoje percebo que o curso foi pesado, porque eu permiti que ele tivesse esse peso enorme em minha vida, é difícil explicar através de palavras, mas é como se todo o ambiente acadêmico me sufocasse pelo fato de tê-lo associado inconscientemente a seguinte certeza: ao final do curso eu necessariamente teria que atuar na área jurídica.

Por conta desse medo de, ao acabar o curso, ser obrigada a olhar para dentro e tentar descobrir com o que eu de fato possuo identidade e quais temáticas me interessam foi que comecei uma longa jornada de fuga e autossabotagem. Posterguei até o último minuto possível para realmente começar a escrever o presente trabalho, porque tinha medo de ao concluir esse ciclo da minha vida não saber que escolha eu deveria tomar no que diz respeito ao rumo da minha vida profissional.

Contudo, agora eu me sinto fortalecida, porque eu realmente percebi que nada na nossa vida é definitivo. Como seres humanos estamos em constante desenvolvimento, a mudança é intrínseca a nossa existência. Nossas escolhas não nos definem e elas só irão nos aprisionar se a gente permitir, pois somos potência, o ser humano é capaz de desenvolver e melhorar habilidades já existentes, o problema é que o seu padrão de pensamento faz com que ele acredite veementemente nas crenças limitantes criadas por si e pela sociedade como verdades universais.

Hoje eu finalizo esse ciclo de forma leve, porque eu me permiti viver sem culpa, viver sem tentar sempre buscar pela aprovação do outro. Sendo assim, gostaria primeiramente de agradecer a mim, por colocar a minha saúde física e mental em primeiro lugar, por aprender a me escutar mais e saber quais são as minhas reais

necessidades e o que o meu coração anseia. O medo do julgamento alheio é algo que me paralisou por muito tempo, contribuindo inclusive para eu adiar também a escrita desse trabalho. Contudo, meu coração está transbordando de alegria e orgulho nesse momento, porque eu consegui chegar até aqui e terminar esse projeto diante de todas as circunstâncias vivenciadas, tanto no que diz respeito aos meus medos responsáveis por me paralisar por bastante tempo, quanto as circunstâncias da pandemia de Corona Vírus responsável por paralisar o mundo.

Gostaria de agradecer também as seguintes pessoas que estiveram presentes nesse momento de finalização de ciclo e/ou foram imensamente importantes nessa jornada:

Sendo assim, gostaria de demonstrar a minha eterna gratidão aos meus pais por todo amor e carinho e por me ensinarem a importância de uma vida equilibrada.

À minha psicóloga, Dra. Rosângela, que possui um papel fundamental para o meu crescimento pessoal e contribui a cada sessão para a minha busca por equilíbrio e autoconhecimento.

À toda equipe do Barro Vermelho, especialmente à Naty, Thai e Dudinha, seres iluminados, por através das nossas práticas diárias de Yoga, me permitem, cada vez mais, me sentir conectada com o universo, com a natureza e o mais importante com meu eu interior.

À minha orientadora, Profa. Adriana, por acreditar em mim e incentivar a minha escrita e por ter sempre se mostrado extremamente carinhosa, solícita, e disposta a ouvir e aconselhar todos os seus orientandos com muita ternura. Sou muito grata, de verdade, por ter a possibilidade de ter ao meu lado nesse momento uma pessoa que é para mim uma grande inspiração dentro da Faculdade Baiana de Direito.

À todas as pessoas que fizeram parte do Anotadeiras e permitiram que os meus dias na faculdade fossem leves, saibam que tenho um carinho enorme por todos. Contudo, gostaria de agradecer especialmente à Taci, ser humaninho, mega especial pelo qual eu tenho uma profunda admiração; Thai Matos, por ser uma pessoa com uma energia vibracional capaz de fazer todos ao seu redor se sentirem muito especiais; Thai Câmara pela paciência em me auxiliar em todos os momentos que precisei de ajuda tecnológica; Clara, uma pessoinha super autêntica, que sempre esteve disposta a me ouvir e à Júnior, ou melhor Xúnior, por fazer as minhas tardes no período em que estagiamos juntos tão divertidas e alegres.

Por fim, gostaria de agradecer a todos os meus amigos, a família que escolhi, por sempre estarem ao meu lado emanando muito amor e me aconselhando nos momentos precisos, especialmente, à Bina, Liz e Rê.

Sou extremamente grata por ter vocês em minha vida.

Lokah samastah sukhino bhavantu.

## RESUMO

O presente trabalho monográfico tem por finalidade analisar o direito à desconexão como um mecanismo possível a ser utilizado para diminuir as chances do acometimento de doenças psicossociais no meio ambiente laboral. Contudo, conforme é possível verificar através do recorte temático, percebe-se que se optou por somente abordar o que diz respeito à Síndrome de Burnout. Devido ao fato de o direito à desconexão ainda não ser tutelado de maneira direta no ordenamento pátrio, buscar-se-á demonstrar através do estudo dos direitos considerados fundamentais pela CF/88 que o referido direito deveria ser elevado ao patamar de direito fundamental, tendo em vista que o mesmo apresenta requisitos necessários para ter reconhecido tal status, já que através dele é possível garantir outros direitos fundamentais como o direito à saúde, ao descanso, ao lazer e a limitação da jornada laboral. Após concluir tal análise, o trabalho demonstrará a intrínseca relação que o meio ambiente laboral possui com a garantia da saúde dos trabalhadores e elucidará especificamente o contexto laboral responsável pela contribuição do desenvolvimento do Burnout. Por fim, diante da conclusão da importância que o direito à desconexão possui para a garantia de uma qualidade de vida digna aos trabalhadores, já que o ato de desconectar-se permite aos indivíduos aproveitar seus momentos de tempo-livre da forma que bem entenderem, a problemática apresentada poderá ser enfrentada ao correlacionar o aumento dos casos de Burnout a falta de desconexão das atividades laborais em períodos que não fazem parte da jornada de trabalho dos indivíduos.

**Palavras-chave:** Direito à Desconexão; Meio Ambiente Laboral; Síndrome de Burnout;

## ABSTRACT

This monographic work aims to analyze the right to disconnect as a possible mechanism to be used to reduce the chances of psychosocial illnesses affected by the labor environment. However, as it is possible to verify through the thematic clipping, it is clear that it only addresses what concerns the Burnout Syndrome. Due to the fact that the right to disconnect is not yet directly protected by the national law, we will seek to demonstrate through the study of the rights which are considered fundamental by CF/88, that it should be raised to the level of fundamental rights considering that it has the necessary requirements to have recognized such status, since through it is possible to guarantee other fundamental rights such as the right to health, rest, leisure and limitation of working hours. After completing such an analysis, the work will demonstrate the intrinsic relationship that the labor environment has with guaranteeing the health of workers, specifically elucidating the working context responsible for the contribution to the development of Burnout. Finally, in view of the elucidation of the importance that the right to disconnect has to guarantee a dignified quality of life for workers, since the act of disconnecting allows individuals to enjoy their free time in any way they want, the presented problem can be faced by correlating the increase in the cases of Burnout with the lack of disconnection from work activities in periods that are not part of the individuals' working hours.

**Keywords:** Right to Disconnect; Labor Environment; Burnout Syndrome;



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|       |   |
|-------|---|
| art.  | Artigo  |
| B31   | Auxílio- doença previdenciário  |
| B91   | Auxílio- doença acidentário   |
| BYOD  | Bring Your Own Device   |
| CAT   | Comunicado de Acidente de Trabalho  |
| CID   | Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde   |
| CF/88 | Constituição da República Federativa do Brasil                            |
| CLT   | Consolidação das Leis do Trabalho   |
| EC    | Emenda Constitucional   |
| ISMA  | International Stress Management Association                               |
| MBI   | Maslach Burnout Inventory   |
| NR    | Norma Regulamentadora   |
| OIT   | Organização Internacional do Trabalho                                     |
| OMS   | Organização Mundial de Saúde  |
| SAT   | Seguro Acidentário de Trabalho  |
| SESMT | Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho |
| SUS   | Sistema Único de Saúde  |

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| <b>1 INTRODUÇÃO</b>  | 13 |
| <b>2 A DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL</b>  | 16 |
| 2.1 DOS DIREITOS DO HOMEM, DOS DIREITOS HUMANOS E DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS                | 16 |
| 2.2 NOÇÕES SOBRE DIREITOS FUNDAMENTAIS   | 18 |
| <b>2.2.1 Histórico e Dimensões</b>   | 18 |
| 2.2.1.1 Direitos de primeira dimensão  | 20 |
| 2.2.1.2 Direitos de segunda dimensão   | 21 |
| 2.2.1.3 Direitos de terceira dimensão  | 23 |
| 2.2.1.4 Outras dimensões   | 23 |
| <b>2.2.2 Análise da eficácia dos Direitos Fundamentais sob a perspectiva da CF/88</b>      | 24 |
| 2.3 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO                             | 26 |
| <b>2.3.1 Dos direitos inespecíficos</b>  | 26 |
| <b>2.3.2 Dos direitos específicos</b>  | 27 |
| 2.4 O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO   | 28 |
| <b>2.4.1 Conceito de direito à desconexão</b>  | 29 |
| <b>2.4.2 Diferenciação entre lazer, tempo livre, descanso e ócio</b>                       | 31 |
| <b>2.4.3 O papel do direito à desconexão como mecanismo garantidor do direito ao lazer</b> | 34 |
| <b>3 MEIO AMBIENTE LABORAL E SÍNDROME DE BURNOUT</b>                                       | 36 |
| 3.1 CONCEITO E TUTELA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE LABORAL                                    | 36 |
| <b>3.1.1 Breve histórico sobre a tutela da saúde no ambiente laboral</b>                   | 39 |

|  |    |
|--|----|
| <b>3.1.2 Legislação e regulamentação vigentes no Brasil acerca do meio ambiente laboral</b>  | 40 |
| 3.2 A NECESSIDADE DE UM ESTUDO INTERDISCIPLINAR PARA FINS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR: INTERAÇÕES ENTRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, MEDICINA E PSICOLOGIA DO TRABALHO              | 43 |
| 3.3 O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO   | 45 |
| 3.4 O CONTEXTO LABORAL RESPONSÁVEL PELO ADOECIMENTO PSÍQUICO   | 47 |
| 3.5 A SÍNDROME DE BURNOUT  | 50 |
| <b>3.5.1 Conceito</b>  | 50 |
| <b>3.5.2 Distinção do Burnout e outras figuras</b>   | 52 |
| <b>3.5.3 Sintomas e diagnóstico do Burnout</b>   | 55 |
| <b>4 A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO COMO UM MECANISMO DE PREVENÇÃO A SÍNDROME DE BURNOUT NO MEIO AMBIENTE LABORAL</b>   | 58 |
| 4.1 O CONTEXTO ÓBICE AO DIREITO À DESCONEXÃO NO QUAL OS INDIVÍDUOS ESTÃO INSERIDOS   | 58 |
| <b>4.1.1 A necessidade de desconexão do ambiente laboral: a conciliação da vida privada com a vida laboral a partir da análise da implementação do BYOD (<i>Bring Your Own Device</i>)</b> | 59 |
| <b>4.1.2 A distinção entre duração, jornada e horário de trabalho para fins de delimitação do Direito à Desconexão</b>   | 61 |
| <b>4.1.3 O respeito aos períodos de repouso e descanso como mecanismo básico para a promoção do Direito à Desconexão no ambiente laboral</b>   | 63 |
| <b>4.1.4 A relação entre o teletrabalho e o Direito à Desconexão</b>   | 66 |
| 4.2 O RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL  | 69 |
| <b>4.2.1 O acidente de trabalho e a doença ocupacional</b>   | 70 |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4.2.2 Os impactos da Síndrome de Burnout no Sistema de Previdência Social Brasileiro</b> | <b>73</b> |
| 4.3 O PAPEL DA ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT      | 75        |
| 4.4 A EXPERIÊNCIA FRANCESA E OS IMPACTOS NO TOCANTE À PREVENÇÃO DE BURNOUT                  | 80        |
| <b>5 CONCLUSÃO</b>  | <b>81</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b>  | <b>84</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Com o advento das novas tecnologias é possível evidenciar que a sociedade mudou o seu padrão comportamental. Atualmente percebe-se que as pessoas estão sempre conectadas e rodeadas de aparelhos que as permitem estar facilmente interligadas em poucos segundos. Verifica-se, então, que o novo contexto social no qual a humanidade está inserida é composto por inúmeras relações provenientes de uma realidade virtual.

No que diz respeito especificamente ao meio ambiente laboral, as novas tecnologias também foram responsáveis por proporcionar inúmeras modificações. Ao permitir com que muitas atividades se realizem em ambientes virtuais, novos tipos de trabalhos surgiram, possibilitando inclusive que o trabalhador nem precise sair de sua residência.

Contudo, devido a esse progresso causado pelas inovações tecnológicas muitos empregados possuem dificuldades em conseguir se desconectar do seu ambiente laboral, muitas vezes sem se dar conta disso, já que cada vez mais a fluidez da vida privada e profissional impossibilita uma desassociação entre ambas. Com isso, vários momentos destinados ao descanso e lazer dos indivíduos são perdidos pela falta de desconexão do exercício das suas funções.

Um dos objetivos do trabalho em questão é mostrar a forte e intrínseca relação entre o direito desconexão e o direito ao lazer, à saúde e a limitação da jornada laboral. Sendo assim, buscar-se-á demonstrar que o fato de o direito à desconexão possibilitar a garantia de outros direitos fundamentais, na verdade, deveria ratificar a sua configuração como um direito fundamental.

O presente estudo ainda pretende expor a relação causal entre o adoecimento dos trabalhadores e o excesso de conexão com o seu meio ambiente laboral ao associar tal desrespeito ao direito à desconexão ao crescimento dos índices de Síndrome de Burnout.

A relevância jurídica da problemática apresentada está justamente na tentativa de propor soluções para um problema tão corriqueiro que muitas vezes passa despercebido pela sociedade: o surgimento de doenças psíquicas devido ao alto grau de stress e estafa mental que os trabalhadores são submetidos. Por conta dessa

situação, o cerne central desse trabalho monográfico é a tentativa de elevação do direito à desconexão laboral ao patamar de direito fundamental com o intuito de possibilitar com que o trabalhador consiga separar os momentos em que de fato precisa realizar as suas funções laborais de momentos em que deveria relaxar e recarregar as suas energias.

Já a importância social do mesmo está atrelada ao seu cunho informativo, pois procura alertar a sociedade quais são as consequências psíquicas para a saúde mental dos empregados inseridos em um meio ambiente laboral inadequado.

Do ponto de vista técnico, cabe ressaltar que esse trabalho monográfico utilizará de pesquisa bibliográfica para analisar as hipóteses aqui suscitadas. Desse modo, o estudo consistirá na análise de livros, periódicos, teses, dissertações, artigos científicos, trabalhos de conclusão de curso, jurisprudência e legislação vigente. Será utilizada a pesquisa de natureza qualitativa, tendo em vista que o trabalho em questão tentará lograr êxito na obtenção de respostas ao problema de pesquisa levantado, a partir da interpretação das hipóteses mencionadas.

No que diz respeito a divisão temática abordada, cabe elucidar que o segundo capítulo ficará responsável por conceituar o que se entende por direitos fundamentais e os motivos pelos quais o direito à desconexão deve possuir tal status. O terceiro capítulo, por sua vez, discorrerá sobre a contribuição de um meio ambiente laboral inadequado para o adoecimento dos empregados ao evidenciar o contexto responsável pelo desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Por fim, o último capítulo pretenderá demonstrar a relação entre o desrespeito ao direito à desconexão e os aumentos dos casos de Burnout e verificar os impactos que a falta de prevenção de doenças psicossociais ocasionam para a sociedade.

Sendo assim, ao final do presente estudo monográfico buscar-se-á responder aos seguintes questionamentos: Como a elevação do direito a desconexão ao status de direito fundamental poderá garantir um meio ambiente laboral mais saudável? Seria o direito à desconexão laboral um mecanismo capaz de prevenir a Síndrome de Burnout?

Contudo, antes de adentrar na análise do âmago da problemática trazida pelo trabalho em questão, é de extrema importância deixar bem claro que em que pese se entenda que todos os indivíduos que exercem atividades laborais sofram com as

consequências do não respeito ao seu direito à desconexão, o estudo elaborado ao propor a garantia ao direito à desconexão como um mecanismo possível para prevenir a Síndrome de Burnout, analisa tal possibilidade especificamente nas relações de trabalho em que haja vínculo empregatício.

Salienta-se, para que não haja futuras indagações, que apesar de conceitualmente os vocábulos “trabalhador” e “empregado” possuírem significados específicos no âmbito do Direito do Trabalho, para os fins do presente trabalho tais terminologias foram utilizadas como sinônimas, com o objetivo de se evitar repetições desnecessárias.

## **2 A DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL**

O presente trabalho tem como um de seus objetivos demonstrar que o direito à desconexão se encontra sob a luz dos direitos fundamentais tutelados pela Constituição Federal de 1988 (CF/88). No entanto, antes de explicitar as noções responsáveis por caracterizar o direito à desconexão como direito fundamental é preciso primeiramente entender e conceituar o que seria considerado como direito fundamental, bem como analisar o contexto histórico que proporcionou a escolha de certos direitos como direitos fundamentais.

Hoje em dia, vislumbra-se com frequência a utilização da expressão direitos fundamentais em demasia, o que por sua vez acaba por fragilizar a sua conceituação em virtude da banalização do termo (MARMELSTEIN, 2019, p.16). Contudo, não é qualquer direito que poderá ser considerado como um direito fundamental, os direitos fundamentais possuem uma relevância especial, assim é incabível que um indivíduo intente pleitear determinado direito alegando-o como fundamental a partir simplesmente do seu crivo subjetivo.

Será que de fato o direito à desconexão poderia se enquadrar como um direito fundamental ou será que invocá-lo como direito fundamental não seria só mais um exemplo de equívoco terminológico que corrobora para com a banalização dos direitos fundamentais? Intentar-se-á responder tal questionamento neste capítulo especificamente.

### **2.1 DOS DIREITOS DO HOMEM, DOS DIREITOS HUMANOS E DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Percebe-se que a vulgarização do termo direitos fundamentais decorre muitas vezes de equívocos terminológicos quanto ao conceito do que seria considerado direitos humanos, direitos do homem e direitos fundamentais. Desse modo, em que pese muitas vezes haja uma linha tênue entre eles, não se pode trata-las como sinônimas, sendo, portanto, de essencial magnitude conceitua-las com o intuito de evitar futuras incorreções terminológicas.



Os direitos do homem podem ser entendidos como os direitos naturais intrínsecos a todos os seres humanos, estariam eles relacionados a natureza humana em si. Estariam acima de todas as normas jurídicas positivadas, ou seja, falar em direitos do homem remete a diferenciação ideológica entre o jusnaturalismo e o juspositivismo (ROMITA, 2013, p.520).

A expressão direitos do homem pode ser considerada como conceito base para a concepção contemporânea do que se entende por direitos fundamentais e direitos humanos. Por estar atrelada justamente as concepções jusnaturalistas, pode-se dizer que estaria cronologicamente na frente dos direitos humanos e fundamentais, direitos positivados no âmbito internacional e interno, respectivamente, compondo, portanto, a “pré-história” de tais direitos (SARLET, 2015, p.30).

Conforme aduz Canotilho (2002, p.393):

As expressões direitos do homem e direitos fundamentais são frequentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira: direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente. Os direitos do homem arrancaríamos da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta.

O conceito de direitos humanos atual busca cada vez mais ser plural, ou seja, intenta ser abrangente para contemplar diversas culturas. Pode-se dizer que diferente dos direitos fundamentais, que estão intimamente relacionados com a soberania de cada Estado, um dos fundamentos dos direitos humanos é que eles estejam presentes em todas as culturas, permitindo com isso que a sua aplicação aconteça de maneira global (PIACENTINI, 2007 p.14). No entanto, é importante enfatizar que a globalização dos direitos humanos na verdade decorre do processo da sua incorporação no âmbito do ordenamento jurídico dos Estados que são signatários dos tratados internacionais, desta forma a proteção de tais direitos pelos organismos internacionais está vinculada também a sua incorporação interna (TAIAR, 2009, p.17).

De acordo com George Malmelstein (2019, p.18):

Os direitos fundamentais são normas jurídicas ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico.

Os direitos fundamentais podem ser entendidos como espécie do gênero direitos humanos, sendo mais específicos e variáveis de acordo com a realidade social de cada Estado (GAMBETA, 2018, p. 384). Dessa forma, os direitos escolhidos para compor o rol dos direitos fundamentais de cada país refletem não só aspectos jurídicos como também aspectos culturais.

Em que pese não possam ser utilizados como sinônimos, é evidente que o conceito de direitos fundamentais está contido no que se entende por direitos humanos, pois ambos anseiam tutelar a proteção de direitos em que o titular é o ser humano, diferindo apenas na forma e no meio em que se encontram positivados (SARLET, 2015, p.29).

Pode-se concluir então que esses conceitos se assemelham no seu conteúdo, ou seja, naqueles assuntos e objetos que se pretende proteger.

## 2.2 NOÇÕES SOBRE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Conforme diferenciação conceitual supracitada, percebe-se que a definição do que seriam considerados direitos fundamentais necessariamente remete a um estudo analítico do contexto histórico em que ocorreu a positivação de tais direitos.

Isto posto, para além da importância de se analisar brevemente o ambiente responsável pelo seu desenvolvimento, cumpre salientar ser de extrema relevância investigar de maneira aprofundada o que se entende como direito fundamental, para ao final examinar se de fato o direito à desconexão poderia ser enquadrado como uma de suas espécies.

### 2.2.1 Histórico e Dimensões

Os direitos fundamentais estão intrinsecamente relacionados com a existência de normas jurídicas positivadas em determinada Constituição, normas essas responsáveis por delimitar o poder político vigente. Assim é equivocado se pensar na existência de direitos fundamentais na Antiguidade, Idade Média ou durante o período do Absolutismo, pois a limitação jurídica do poder político só começou a ocorrer de

fato no século XVIII com o Surgimento do Estado Democrático de Direito (MARMELSTEIN, 2019, p. 33)

De acordo com Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins (2008, p.25-26), para se falar em direitos fundamentais é necessária a presença de 3 elementos: Estado, Indivíduo e Texto Normativo que regule a relação entre o Estado e os indivíduos. No entanto, cabe salientar que o conceito de Estado utilizado seria o de Estado Moderno efetivado concomitantemente com as estruturas capitalistas. Ratificando, com isso, o entendimento de que essas 3 características se encontrariam presentes a partir do final do século XVIII.

Pode-se dizer então que foi a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão responsável pelo processo de constitucionalização dos direitos fundamentais, ao tentar efetivar os lemas presentes na Revolução Francesa, liberdade, igualdade e fraternidade através da sua positivação em um documento jurídico que intenta concretizá-los (WYZYKOWSKI, 2015, p.34-35).

Antes disso o que se tinha na verdade eram disposições do que se entende por direitos do homem, ou seja, desdobramentos sobre os seus direitos naturais, pois falar em direitos fundamentais remete necessariamente a positivação de tais direitos.

É incabível falar em direitos fundamentais, sem citar Karel Vasak, jurista responsável por relacionar os direitos fundamentais com os lemas da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e fraternidade. Desse modo, ao estabelecer uma conexão entre os direitos fundamentais e o viés ideológico da Revolução Francesa, Vasak desenvolveu classificações de direitos fundamentais que ficaram conhecidas como teoria das gerações dos direitos fundamentais (MARQUES, 2015, p.1).

No entanto, em que pese seja de grande relevância o estudo dos direitos fundamentais a partir do seu enquadramento de acordo com as gerações estabelecidas por Vasak, cabe ressaltar que a nomenclatura “gerações” é criticada atualmente, pois entende-se que a utilização desse termo poderia causar a falsa impressão de que ao serem classificados os direitos fundamentais só poderiam corresponder a determinada geração, o que não é de todo verdade, pois determinados direitos podem estar simultaneamente englobados em mais de uma geração (MARQUES, 2015, p. 2)

Para evitar equívocos no que tange ao estudo dos direitos fundamentais, atualmente, prefere-se utilizar o termo “dimensões” no lugar de “gerações”. Costuma-se entender que diferente do termo “gerações” a utilização do vocábulo “dimensões” transmite uma ideia de complementariedade entre as classificações e não de substituição de uma geração por outra (WYZYKOWSKI, 2015, p.35-36).

Isto posto, pode-se então começar de fato analisar as características e direitos tutelados por cada dimensão.

#### 2.2.1.1 Direitos de Primeira Dimensão

Os direitos que corresponderiam a primeira dimensão seriam os direitos de liberdade, de propriedade, políticos, às garantias processuais e à igualdade. Ou seja, seriam aqueles direitos relacionados ao lema da liberdade presente no contexto da Revolução Francesa (MARMELSTEIN, 2019, p. 39-44).

O contexto histórico responsável por promover a tutela e desenvolvimento de tal dimensão diz respeito a um ambiente consagrado justamente pela ideologia de que o Estado interferiria de maneira mínima na vida privada de cada indivíduo, ou seja, a autonomia de cada cidadão prevaleceria em detrimento do controle estatal. O Estado Liberal Burguês vigente na época foi responsável por permitir com que houvesse de fato uma livre concorrência sem que houvesse interferências por parte do Estado, a quem caberia a função apenas de preservar os direitos civis e políticos embasados pelo lema da liberdade individual (MARQUES, 2007, p. 42).

Pode-se dizer então que as revoluções burguesas foram responsáveis por permitir que os cidadãos pudessem exercer de maneira plena da sua autonomia, sem que houvesse intervenção estatal. Assim, elucida-se que tal dimensão é marcada por direitos de cunho negativo, tendo em vista o fato de que o antigo Estado opressor não mais poderia intervir na seara privada, pois os cidadãos ao se tornarem realmente os protagonistas das suas vidas fez com que o poder de controle que o Estado tinha sobre eles diminuísse exponencialmente (WYZYKOWSKI, 2015, p.36).

Contudo, como se sabe, nem sempre a teoria corresponde ao que de fato ocorre na prática. Assim, apesar de tal dimensão buscar uma limitação do poder estatal em

detrimento de maiores garantias às liberdades individuais, é evidente que a igualdade formal defendida não se concretizou realmente, o que suscitaria posteriormente a reivindicação pela sociedade de direitos que tivessem como objetivo garantir maior inclusão social (MARMELSTEIN, 2019, p.45).

### 2.2.1.2 Direitos de Segunda Dimensão

No que tange ao contexto histórico responsável por fomentar o surgimento do que se entende por direitos de segunda dimensão, pode-se afirmar que Revolução Industrial foi a grande responsável por permitir a criação de um ambiente social propício de luta e busca de efetivação de direitos sociais. Apesar de ser inquestionável que o processo de industrialização trouxe inúmeros benefícios no que diz respeito às questões de desenvolvimento tecnológico e prosperidade econômica, em contrapartida é importante rememorar que esse mesmo período de grande desenvolvimento também foi marcado por uma série de problemas sociais para a maioria da população (MARMELSTEIN, 2015, p. 46).

O período conhecido como “Belle Époque” evidenciou de maneira explícita a discrepante realidade entre uma pequena parcela da população que aproveitava dos prazeres advindos de sacrifícios da maior parcela da sociedade que estava submetida a condições deploráveis para permitir que a minoria abastada pudesse viver uma vida de luxo e ostentação (MARMELSTEIN, 2015, p.46).

Dessa forma, é evidente que a transformação social decorrente da aplicação desenfreada de um modelo liberalista que não permitia que houvesse significativa participação do Estado em suas relações contribuiu para o surgimento de movimentos sociais que buscavam reverter a situação extremamente desigual a que a maior parte da sociedade estava submetida (MARQUES, 2007, p.67).

Os direitos fundamentais de segunda geração nasceram no contexto de surgimento do chamado Welfare State, ou seja, a partir desse marco histórico o Estado passaria a se preocupar com a garantia de direitos que permitissem que os indivíduos pudessem de fato ter uma vida digna (WYZYKOWSKI, 2015, p.37-38). Estariam atrelados ao lema da igualdade presente na Revolução Francesa justamente pelo fato

desses direitos intentarem reduzir as desigualdades existentes que contribuía para fragilizar a dignidade humana (CUNHA, 2019, p.540).

Conforme o entendimento de Dirley da Cunha Júnior (2019, p.540-541):

Esses direitos, por sua vez, exigem atuações positivas do Estado, sob a forma de fornecimento de prestações. Isso significa que diversamente dos direitos de primeira dimensão, para cuja tutela necessita-se apenas que o Estado não permita a sua violação, os direitos sociais não podem ser tão somente “atribuídos” ao indivíduo, pois exigem permanentemente ação do Estado na realização dos programas sociais. Por isso, são direitos denominados positivos, que expressam poderes de exigir ou de crédito.

Estariam então tutelados pela segunda dimensão os direitos econômicos, sociais e culturais, ou seja, direitos relacionados a garantia da igualdade (MARMELSTEIN, 2015, p.39). Cumpre salientar, que esses direitos buscam promover que haja uma conexão entre Estado e sociedade, permitindo com que a igualdade em sua esfera material possa ser concretizada de maneira universal (AGRA, 2014, p.158).

É importante ressaltar que os direitos sociais passaram a ganhar grande representatividade no contexto em que estaria inserida a realidade dos direitos de segunda dimensão, ou seja, no âmbito do Estado do bem-estar social (MARMELSTEIN, 2019, p.48).

De acordo com Marmelstein (2019, p. 47-48):

Surgem, nesse cenário, inúmeros direitos destinados a melhorar as condições de vida dos trabalhadores, sinalizando uma mudança clara no paradigma do laissez-faire pregado pelo liberalismo econômico. O reconhecimento formal desses direitos é fruto da constatação de que a liberdade contratual dos trabalhadores é ilusória, tendo em vista estarem em uma posição de fragilidade e, por falta de opção, sempre aceitam as imposições dos empregadores. Desse modo, no intuito de compensar a inferioridade econômica dos empregados, o ordenamento jurídico passou a contemplar inúmeros limites aos empregadores e direitos mínimos a serem observados na relação trabalhista. Entre esses direitos vale citar: a garantia de recebimento de salário mínimo, piso salarial, o direito de greve e de sindicalização, o direito de férias, a limitação da jornada diária de trabalho etc.

Ou seja, é possível perceber que a busca pela preservação do direito à férias e a limitação da jornada de trabalho, direitos fundamentais, que estão diretamente associados atualmente ao direito à desconexão, intentavam justamente garantir com que os indivíduos pudessem gozar de períodos para repor suas energias ao se afastarem do desenvolvimento das suas atividades laborais.

### 2.2.1.3 Direitos de Terceira Dimensão

Por fim, de acordo com a teoria desenvolvida por Karel Vasak, os direitos de terceira dimensão seriam aqueles relacionados ao ideal de fraternidade, ou seja, tutelariam direitos de toda a humanidade como: o direito à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente equilibrado, entre outros (MARMEELSTEIN, 2019, p.50-52).

O contexto histórico marcado pelas duas grandes guerras mundiais, foi responsável por fazer florescer esse sentimento de solidariedade entre povos distintos, ocasionando assim o surgimento de diversos tratados internacionais que intentavam garantir com que esses direitos transindividuais de titularidade difusa pudessem ser respeitados e protegidos (WYZYKOWSKI, 2015, p. 38-39).

Pode-se dizer então que essa dimensão é marcada pela tutela de direitos globais, ou seja, intenta a garantia de direitos relacionados não apenas à seara individual de cada cidadão, pois o seu destinatário corresponde a toda sociedade em si. Desse modo, evidencia-se que os direitos de terceira dimensão vão além dos limites territoriais de cada Estado e a sua garantia é de responsabilidade de uma cooperação entre Estados, que em prol do coletivo precisam fazer com que seus diferentes ordenamentos jurídicos conversem entre si (AGRA, 2014, p.158-159).

Ou seja, o caráter global dos direitos fundamentais de terceira dimensão faz com que a tutela de tais direitos se encontre na interseção entre os direitos humanos e fundamentais.

### 2.2.1.4 Outras Dimensões

Há também quem ainda existirem outras dimensões para além das feitas pela subdivisão de Karel Vasak. Os direitos considerados pertencentes a quarta dimensão, apesar de não possuírem um lema próprio como os anteriores, seriam aqueles tutelados pela concepção de Estado Democrático de Direito, sendo assim, pode-se

afirmar que seriam eles, da mesma forma que os direitos de terceira dimensão, produto da globalização dos direitos fundamentais (GAMBETA,2018,p.385).

O Direito, mecanismo que evolui em concomitância com o desenvolvimento da sociedade, é responsável por amparar as novas problemáticas em ascensão, buscando com isso dar respaldo legal para as novas circunstâncias advindas das novas relações jurídicas existentes. Pode-se dizer então, que a quarta dimensão abarcaria direitos relacionados à biotecnologia, bem como os direitos relacionados à tecnologia digital (MARMELSTEIN,2019, p.52).

Sendo assim, seria ela responsável por respaldar os direitos fundamentais em ascensão decorrentes das novas problemáticas apresentadas pela sociedade.

### **2.2.2 Análise da eficácia dos Direitos Fundamentais sob a perspectiva da CF/88**

Os direitos fundamentais ganharam enorme relevância na ordem constitucional brasileira de 1988, em decorrência do processo de redemocratização vivenciado pelo país após o período ditatorial (SARLET,2015, p.64). É evidente que depois de um lapso temporal bastante conturbado e marcado por grandes retrocessos no que tange a garantia de direitos essenciais para os indivíduos o poder constituinte originário seria mais zeloso ao tutelar o que se entende por direitos fundamentais.

Dessa forma, a CF/88 conseguiu contemplar de maneira ampla direitos das diversas dimensões em seu texto. No entanto, em que pese o poder constituinte tenha feito um ótimo trabalho no que diz respeito a proteção de diversos direitos fundamentais, é ingênuo e simplista o entendimento de que os direitos fundamentais só seriam aqueles catalogados no Título II da CF/88. Pode-se dizer que o sistema de reconhecimento dos direitos fundamentais não é um sistema autônomo e autossuficiente, ou seja, não se enquadra necessariamente como um sistema lógico-dedutivo, se tratando de um sistema aberto, tendo em vista a existência de direitos fundamentais dispersos em outras partes do texto constitucional, bem como a existência de direitos fundamentais implícitos (SARLET, 2015,p.68-73).

Não há mais espaço para teorias anacrônicas que sustentam que apenas os direitos tutelados pelas Constituições por força da definição do poder constituinte seriam



considerados direitos fundamentais. Para um direito ser considerado fundamental é necessário analisar se eles possuem certos atributos como promover a dignidade humana, exercer uma função social e ser considerado preponderantemente como pertencente a classe dos direitos humanos (PES,2015, p.5).

Logo, a inovação trazida pelo art.5º da CF/88 em seu §1º, no que tange a aplicabilidade direta e imediata das normas de direitos constitucionais, não seria restrita apenas aos direitos tutelados em tal artigo, mas sim a todo e qualquer direito de caráter fundamental (WYZYKOWSKI,2017, p.58-62).

Compreende-se que os direitos fundamentais não podem ser entendidos apenas a partir da sua concepção formal, sendo de extrema importância que exista conexão com a sua concepção material. Os direitos fundamentais formais seriam aqueles que se encontram devidamente positivados em âmbito constitucional, em contrapartida os materiais seriam direitos que em que pese se encontrem fora do catálogo constitucional, podem ser equiparados aos direitos formais devido a sua relevância (SARLET,2015, p.76).

O conceito de direito fundamental material encontra respaldo no art.5º, §2º da CF/88. Essa cláusula aberta é essencial para garantia de novos direitos fundamentais em ascensão como o direito à desconexão. Em uma sociedade fluída, que se modifica o tempo inteiro, seria desarrazoado que novos direitos, que intentam proteger aspectos essenciais para a consagração de uma vida humana digna, não possam obter status fundamental apenas por não se encontram de forma explícita no texto constitucional.

Sendo assim, o art. supracitado se mostra de extrema importância para o ordenamento jurídico pátrio, já que através dele é possível considerar a fundamentalidade de certos direitos que, em que pese não constem de forma explícita no texto constitucional, se encontram de forma implícita, deixando claro que o rol de direitos fundamentais é meramente exemplificativo, podendo a CF contemplar a qualquer tempo outros direitos que se encaixem nos requisitos necessários (PES, 2015,p.9-10).

O presente trabalho não defende a banalização dos direitos fundamentais, mas sim, uma análise mais minuciosa do dispositivo constitucional supramencionado, assegurando dessa forma a garantia de direitos fundamentais que possuem surgimento iminente, decorrente de um contexto social altamente volátil.

## 2.3 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

No que tange a seara dos direitos fundamentais relacionados ao âmbito trabalhista é possível constatar a existência de uma subclassificação que os separa em: direitos fundamentais específicos e direitos fundamentais inespecíficos. Os específicos seriam aqueles referentes justamente ao vínculo empregatício, já os inespecíficos seriam os direitos fundamentais pertencentes a qualquer cidadão, ou seja, abarcariam não só as relações de emprego como também qualquer configuração de relação trabalhista. (SILVA, 2010, p.195).

Sendo assim, pretende-se analisar a seguir de maneira sucinta as categorias anteriormente mencionadas.

### 2.3.1 Dos direitos inespecíficos

Como foi mencionado supra, os direitos fundamentais inespecíficos dizem respeito àqueles direitos intrínsecos a todo e qualquer cidadão, ou seja, são os direitos positivados pela CF/88. Contudo, é importante que não se faça uma assimilação equivocada de que todo direito fundamental presente na CF/88 que possua temática central relacionada ao direito do trabalho será considerado direito inespecífico, pois o texto constitucional também tutela alguns direitos fundamentais específicos relacionados a condição do vínculo laboral (CARREIRA,2014, p.6).

Pode-se dizer então, que os direitos fundamentais inespecíficos são na verdade princípios gerais de todo o Direito tutelados pela CF/88, ou seja, tais princípios não se relacionam apenas com o Direito do Trabalho, mas sim com todo o sistema normativo-jurídico brasileiro intentando com isso garantir organicidade e coerência ao sistema (DELGADO, 2018, p.228).

É importante deixar claro que uma classe de direitos não exclui a outra. Desse modo, o fato de o contrato de trabalho ensejar para o trabalhador a garantia de direitos fundamentais específicos, direitos esses que se enquadram na segunda dimensão, não quer dizer que apenas tais direitos devam ser observados. Pelo contrário, antes

de terem a garantia de tais direitos é importante que sejam garantidos seus direitos inespecíficos, direitos relacionados a primeira dimensão (CARREIRA,2014, p.6).

Apesar de se encontrarem subordinados ao contrato de trabalho, é inegável que o trabalhador precisa ter garantido seus direitos inespecíficos como o direito à liberdade, à privacidade, ao lazer, à informação, à ampla defesa. (CARREIRA,2014, p.7). Evidencia-se então que o Direito do Trabalho necessita estar em conformidade com os princípios constitucionais com intuito de assegurar ao trabalhador bem-estar, protegendo assim a dignidade da pessoa humana não só no seu aspecto físico como também no que tange ao seu aspecto psíquico (ALVARENGA,2014, p.415).

Seriam então os direitos inespecíficos aqueles direitos que não estão vinculados necessariamente com o status laboral, seu contexto de atuação é na verdade mais amplo, já que tutelam todas as relações humanas em si.

### **2.3.2 Dos direitos específicos**

Por sua vez, os direitos específicos do direito do trabalho seriam aqueles advindos justamente do contrato de trabalho, direitos que estão vinculados a condição de empregado, como exemplo tem-se o direito à limitação da jornada laboral.

Cumprе salientar que os direitos específicos ainda se dividem em duas subclasses: direitos específicos atrelados as relações individuais do trabalho e direitos específicos decorrentes das relações coletiva do trabalho. Sendo esses responsáveis por intentar garantir direitos mais abrangentes relacionados a uma classe trabalhista específica, enquanto aqueles buscam equilibrar a relação individual jurídica desigual vivenciada entre o empregador e o empregado (DELGADO, 2018, p.231).

Conforme entendimento de Carreira (2018, p.10-11):

A legislação brasileira garante direitos trabalhistas específicos aos trabalhadores, ou seja, direitos referentes ao trabalhador na condição de empregado, tais como, férias, 13.º salário, limitação da jornada etc. Entretanto, o fato de o trabalhador se vincular mediante subordinação a um contrato de trabalho não afasta os seus direitos de cidadão, normalmente denominados como liberdades públicas e direitos fundamentais de primeira geração, sendo certo que os referidos direitos também devem ser exercidos durante o contrato de trabalho. Dentre os direitos inespecíficos dos trabalhadores podemos citar, a título exemplificativo, o direito a informação, ampla defesa e intimidade.

Ou seja, é de extrema importância que haja uma compatibilização entre os direitos inespecíficos e os específicos para que os princípios gerais não se choquem (DELGADO, 2018, p.228). Caso exista alguma inadequação ou colisão entre eles se buscará soluções através de mecanismos que possibilitem a sua melhor aplicabilidade ao caso concreto com o intuito de amenizar as desigualdades presentes no vínculo laboral (CARREIRA, 2018, p.11).

Não é objeto do presente trabalho adentrar na seara de tais direitos, estudando-os e destrinchando-os, mas sim apenas demonstrar a sua existência, de modo que não reste dúvidas no que tange a necessidade de harmonia na compatibilização entre direitos específicos e os direitos inespecíficos com o objetivo de garantir com que a relação laboral entre empregado e empregador seja menos desigual.

#### 2.4 O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO

Conforme visto anteriormente, o surgimento dos direitos sociais trabalhistas é atrelado justamente ao período histórico em que se desenvolveram os chamados direitos de segunda dimensão. No que se refere ao ordenamento brasileiro estão consagrados pela CF/88 em seus artigos 6º e 7º (OLIVEIRA,2015, p.41).

No âmbito jurídico constitucional responsável pela garantia de direitos aos trabalhadores, cabe ressaltar ainda a relevância da proteção do direito à desconexão, direito esse que em que pese não esteja presente no rol dos artigos acima elencados deveria possuir respaldado fundamental devido ao fato de ensejar conseqüentemente a garantia de diversos direitos fundamentais.

Sendo assim, é de extrema importância para os indivíduos que o ordenamento jurídico brasileiro venha a suprir tal defasagem e tutele o direito à desconexão. O intuito do presente trabalho será então demonstrar a relevância prática da elevação do direito à desconexão ao patamar de direito fundamental.

### 2.4.1 Conceito de direito à desconexão

No mundo atual, altamente tecnológico e digital, seria ingênuo pensar que os novos mecanismos de produção não iriam influenciar também o meio ambiente laboral. Não se pode dizer que esse desenvolvimento tecnológico só trouxe benesses, pois apesar de as inovações tecnológicas terem proporcionado um aumento da produção de maneira mais eficaz e com maior qualidade, sem em contrapartida demandar tanto esforço para tal, isso não significa que houve realmente uma melhoria para o meio em que os trabalhadores estão inseridos (SILVA; SANTOS, 2015, p.12).

Pode-se dizer que a evolução tecnológica foi responsável pela ampliação das atuais formas de controle laboral, pois ao permitir que o trabalhador fique conectado ao empregador diretamente através de e-mails e redes sociais, dificulta com que o empregado usufrua de maneira plena seus momentos de descanso e lazer (GAMBETA, 2018, p.401).

Ou seja, as novas tecnologias contribuíram para que houvesse um elastecimento exagerado do controle em decorrência das possibilidades de flexibilização da jornada laboral. No entanto, essa flexibilização em demasia também permitiu que a fronteira entre a vida pessoal e profissional do trabalhador se tornasse fragilizada (MELO, 2017 p.1097).

De acordo com Jorge Luiz Souto Maior (2003, p.13), “o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça a longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo.”

Assim, o controle laboral, cada vez mais exacerbado, ocorre de uma maneira discreta e não perceptível pelo trabalhador e o excesso desse controle é responsável por ocasionar reflexos extremamente visíveis à sua saúde mental.

A internet foi um marco responsável por facilitar o controle demasiado presente na relação laboral, pois ela permitiu com que houvesse um aumento desse controle que se estende para fora do meio ambiente de trabalho. Ou seja, cada vez mais, a vida privada do trabalhador é afetada devido a sua disponibilidade ininterrupta decorrente dos novos meios de comunicação (GOMES, 2015, p.22).

Pode-se constatar então que direito à desconexão está intrinsecamente conectado ao direito ao descanso. No entanto, o direito ao não trabalho não pode ser interpretado de maneira literal, mas sim no sentido de não trabalhar em excesso, de modo em que se priorize a saúde mental do trabalhador e seja garantido o seu direito à sua vida privada. Assim, é possível amenizar o controle exercido pelo empregador, em decorrência da real concretização do direito a desconexão a partir do momento em que haveria a possibilidade de um afastamento, de fato, do meio ambiente laboral nos momentos de descanso (MAIOR, 2003, p.3).

Cabe ainda ressaltar, que qualquer trabalhador, independentemente do seu regime e do local em que prestam os serviços, está sujeito a tal controle exacerbado advindo dos novos meios de comunicação (GOMES, 2015, p.25-26).

O direito a desconexão também possui um forte elo com o direito ao lazer ao permitir com que o trabalhador usufrua tal direito. Ou seja, a garantia do direito fundamental ao lazer está vinculada necessariamente à garantia do direito à desconexão (OLIVEIRA, 2015, p.45).

Por conta disso, ao renunciar seus momentos de descanso e lazer, os trabalhadores ficam mais suscetíveis as formas de controle laboral, o que possibilita a existência de sobrecarga da sua jornada de trabalho e permite com que os mesmos vivenciem maiores situações desgastantes que ocasionem o aparecimento de sintomas de estresse, aumentando conseqüentemente a probabilidade de serem atingidos por doenças psíquicas (MONTEIRO, 2017, p. 93).

O grande problema é que muitas vezes as novas tecnologias são instrumentos que servem tanto para possibilitar o exercício da atividade laboral de maneira mais célere e facilitada, quanto para servir como instrumento de lazer. Desse modo, por um mesmo mecanismo possibilitar diversos usos com intuídos totalmente diferentes é normal a existência de uma certa confusão que implicará diretamente em conseqüências no que tange ao direito à desconexão (GOMES, 2015, p.28).

Diante do que foi exposto, percebe-se que a falta de garantia do direito à desconexão além de interferir diretamente na jornada de trabalho do indivíduo, ocasiona diversos problemas no que tange a vida privada do trabalhador como a Síndrome de Burnout, objeto de estudo do presente trabalho.

Como o próprio nome sugere, para que de fato haja respeito a tal direito, é necessário que o trabalhador realmente consiga se desvincular do seu trabalho nos momentos destinados para tal como os de descanso e lazer. (PINTO, 2017, p.29). Todavia, embora o direito à desconexão ainda seja uma construção doutrinária que não encontra respaldo no ordenamento jurídico, isso não deveria ser utilizado pelos empregadores para descumpri-lo, pois na verdade a efetivação de tal direito garante diretamente a eficácia plena de direitos fundamentais como o direito à saúde, liberdade, privacidade (CARVALHO; LACERDA, 2019, p.138-139).

Contudo, existem pessoas que possuem entendimento similar ao do Professor João Leal Amado e acreditam que não se poderia falar em um direito à desconexão, pois na verdade a desconexão seria um efeito natural da limitação da jornada laboral, sendo assim a desconexão na verdade seria uma versão virtual do período de descanso. Ele entende que seria mais adequado então se falar em um “dever de não conexão patronal” ao invés de um “direito à desconexão” (AMADO, 2018, p.262-264).

O presente trabalho porém entende que em que pese exista uma relação direta entre a desconexão laboral e os direitos de descanso e ao lazer, isso não impede com que o direito à desconexão seja visto como um direito autônomo, podendo portanto ser elevado a condição de direito fundamental, que é justamente o cerne levantado por este trabalho.

#### **2.4.2 Diferenciação entre Lazer, tempo livre, descanso e ócio**

Embora tais conceitos sejam tratados costumeiramente de maneira demasiada como sinônimos, é de extrema relevância social e científica que se faça a diferenciação de tais institutos, já que tratá-los como se fossem conceitos semelhantes corrobora para que equívocos sejam cometidos e direitos sejam violados. Quem mais sofre com essa confusão conceitual é o empregado, sujeito vulnerável às condições impostas decorrentes do contrato empregatício.

O conceito de tempo livre surge e ganha relevância no contexto histórico em que o sistema capitalista se fragilizou devido as pressões sofridas pelos trabalhadores, que ao tomarem consciência de classe, passaram a lutar por seus direitos, como exemplo

tem-se a redução da jornada laboral que está , inclusive, intimamente ligada ao conceito de “tempo livre” (WYZYKOWSKI,2017, p.128).

A definição de tempo livre está condicionada aos momentos em que o empregado não se encontra trabalhando de fato. Por conta disso, inicialmente entendia-se que o conceito de tempo livre estaria apenas relacionado aos momentos em que o empregado utilizasse para se recuperar do período da sua jornada laboral. No entanto, este entendimento do que seria tempo livre é um conceito limitado, pois equipara o tempo livre ao conceito de descanso, momento utilizado pelo indivíduo para se recuperar da sua atividade laborativa (WYZYKOWSKI, 2017, p.129).

Contudo, é importante enfatizar que o descanso não diz respeito apenas ao descanso físico, mas engloba também o descanso mental, por isso é que o direito à desconexão se mostra como um grande aliado do trabalhador, já que a sua garantia está diretamente ligada a garantia do direito ao descanso. (PINTO,2015, p.59)

Em contrapartida, conceituar o que de fato seria considerado lazer é algo muito difícil, pois tal terminologia possui uma conceituação aberta e abstrata que só será definida a partir do caso concreto e da análise da vida de cada sujeito, dos seus gostos, das atividades que lhe dão prazer, ou seja, trata-se de um conceito subjetivo que irá variar de acordo com a realidade que cada indivíduo está inserido.

O lazer pode ser, assim, definido como o tempo em que o indivíduo utiliza para realizar atividades prazerosas que lhe proporcionem satisfação pessoal. Atividades essas que não deverão se relacionar com obrigações decorrentes do trabalho, família, religião ou política (WYZYKOWSKI,2017, p.127).

Portanto, o conceito de lazer não estaria relacionado apenas a um momento em que se objetiva recarregar as suas energias vitais, para voltar mais disposto ao exercício das suas funções, pois muitas vezes o indivíduo usufrui o seu tempo de lazer de forma que venha a exercer atividade que inclusive o deixe cansado. Dessa forma, percebe-se que o conceito de lazer não se confunde com o conceito de descanso (WYZYKOWSKI, 2017, p.131).

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, “lazer não é inatividade; ao contrário, é a ocupação útil, mas agradável e não imposta” (2014, p.582).



Por sua vez, o conceito de ócio também não se confunde com as terminologias anteriormente analisadas. Por vezes essa nomenclatura é vista com maus olhos pela sociedade, que costuma relacionar o ócio a vadiagem ou desperdício de tempo. Contudo, assim como as demais classificações abordadas, os períodos de ócio também são de extrema importância e necessidade para que o ser humano consiga ter uma vida equilibrada. Os momentos de ócio podem ser vislumbrados através de uma exclusão do que não seriam momentos considerados de labor, descanso ou lazer, ou seja, períodos em que o ser humano usufrui e vivencia naturalmente, sem se dar conta inclusive que está em um momento ocioso, como exemplo tem-se os períodos em que se costuma utilizar para refletir sobre a sua própria vida (WYZYKOWSKI, 2017, p.133).

Apesar dessas terminologias se interligarem em alguns momentos, é necessário vislumbrar que o conceito de tempo livre é um conceito geral que abarca as definições do que seria momentos de lazer e momentos de descanso. É como se o tempo livre fosse um gênero que engloba as espécies lazer, descanso e ócio, sendo necessário ratificar que é sim possível existir intersecções de períodos em que o indivíduo esteja desfrutando do seu tempo livre através de uma atividade de lazer que lhe proporcione descanso, por exemplo.

Como assevera Rubia Zanotelli de Alvarenga e Flavia Moreira Marchiori (2014, p. 115):

O tempo livre passa a ser entendido como tempo não produtivo, não capital, e nesse sentido, outros aspectos da vida humana como os encontros sociais, os cuidados com a família e os momentos de lazer tão importantes para a saúde mental deixam de ser vividos, o que gera ainda mais a ocorrência de sofrimento.

Ou seja, em que pese o tempo livre seja de extrema importância para o trabalhador cuidar de si, ele ainda é bastante desrespeitado e ignorado por uma sociedade que anseia lucrar a qualquer custo, inclusive ao custo de abrir mão da saúde física e psíquica de cada indivíduo. A lógica reversa de que as pessoas para ter sucesso precisam aparentar sempre estar cansadas, exaustas, com uma rotina sobrecarregada é adoecedora, pois coage indiretamente o indivíduo a demonstrar para o outro que usufrui as 24h do seu dia de maneira produtiva.

### 2.4.3 O papel do direito à desconexão como mecanismo garantidor do direito ao lazer

No que se refere ao direito à desconexão, é considerável ressaltar que embora haja uma ligação entre tal direito e o direito ao lazer, ambos não podem ser vistos como sinônimos, sendo na verdade um exemplo de direitos fundamentais concorrentes. (SANTOS, 2017, p.142).

Para Patrícia Faneca Correia (2017, p. 243):

A desconexão é gênero do qual o lazer é espécie, este é precedido por aquela, sendo seu complemento, apesar de confundirem-se. É um preceito constitucional que pode ser alcançado através do direito ao lazer e a saúde, sendo imprescindível ao desenvolvimento do ser humano.

Isto posto, só se poderia falar de um direito à desconexão se o empregado, realmente, estivesse totalmente livre do seu controle laboral, pois mesmo que o trabalhador não esteja exercendo alguma atividade funcional, o fato de se encontrar à disposição do seu empregador não pode ser considerado como um exemplo de plena concretização do direito à desconexão, pois o indivíduo ainda assim estaria vinculado ao seu empregador (SANTOS, 2017, p. 161).

O direito à desconexão laboral ao permitir com que o trabalhador consiga se desvincular do seu trabalho em certos momentos, possibilitando-o lograr êxito na obtenção do equilíbrio entre o trabalho e a sua vida privada, viabiliza o entendimento de tal direito como sendo também um direito fundamental, responsável por tutelar o descanso como bem jurídico humano fundamental. (MARTINEZ *apud* MOLINA, 2017, p. 93-94).

Conforme aduz Oliveira (2015, p.48):

Pretende-se aplicar nas relações trabalhistas, por meio do direito à desconexão ou “direito ao não-trabalho”, a manutenção e preservação dos direitos que são fundamentais aos trabalhadores, e, além disso, evitar que o acesso demasiado à tecnologia, com a qual os trabalhadores têm desempenhado suas atividades laborais diárias, seja responsável por criar uma “escravização digital”, de modo prejudicial à vida privada e íntima dos trabalhadores.

Embora não esteja positivado no ordenamento jurídico, a grandiosidade do direito à desconexão na vida de cada indivíduo é algo indubitável, pois ao se afastar de

maneira plena do ambiente laboral, o trabalhador conseguirá de fato usufruir o gozo de seus direitos. Sem o exercício do direito à desconexão inúmeros direitos essenciais que permitem que os trabalhadores possuam uma vida digna seriam violados como o direito ao lazer e o direito à saúde (OLIVEIRA,2015, p. 45-46).

Sendo assim, pode-se concluir que o direito à desconexão possui sim natureza de direito fundamental, figurando na verdade como um direito fundamental implícito. Para que um direito seja considerado implícito de acordo com o entendimento de David Wilson de Abreu Pardo é necessário que ele possa ser anexado à direitos já enumerados pela Constituição, sendo justamente o caso do direito à desconexão, pois, como foi visto, tal direito já está vinculado diretamente com os direitos fundamentais ao lazer, à limitação de jornada laboral, ao meio ambiente equilibrado, à saúde, a dignidade da pessoa humana, a privacidade, dentre outros (2005, p.250).

Desta forma, conclui-se que o reconhecimento do direito à desconexão permitirá também com que uma série de direitos fundamentais dos trabalhadores venham a ser respeitados, devolvendo efetividade ao princípio da proporcionalidade no que tange a amenização da relação desigual vivenciada entre empregado e empregador (OLIVEIRA,2018 p.75).

Por fim, é importante ratificar que excesso de trabalho pode implicar no aparecimento de diversas patologias de cunho físico e mental, afetando diretamente a dignidade do indivíduo, como exemplo tem-se a Síndrome de Burnout (IBRAHIN; ARAUJO,2019, p.285).Devido ao fato de o direito à desconexão ter uma relação direta com o meio ambiente laboral no qual os indivíduos estão inseridos, o capítulo seguinte se proporá a abordar justamente o contexto laboral responsável pela contribuição do desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

### 3 MEIO AMBIENTE LABORAL E SÍNDROME DE BURNOUT

A tecnologia, além de possibilitar uma amplitude das formas de controle laboral, também é responsável por tornar o meio ambiente de trabalho mais abrangente. Tal alargamento do que se entende por meio ambiente de trabalho acaba consequentemente tornando maiores as chances de o trabalhador vir a desenvolver algum problema físico ou mental, sendo muito comum que ocorra somatização dos efeitos.

O presente capítulo intenta demonstrar a intrínseca relação que o meio ambiente laboral tem na vida do ser humano e a sua influência na saúde física e psíquica do trabalhador.

Cumprе salientar que será dado enfoque ao estudo da Síndrome de Burnout, relacionando-a às condições de trabalho as quais os indivíduos se sujeitam, bem como ao ambiente ao qual eles estão inseridos para a execução do labor.

#### 3.1 CONCEITO E TUTELA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE LABORAL

Antes da tentativa de conceituar o meio ambiente laboral é preciso estudar a terminologia do gênero do qual faz parte: meio ambiente como um todo.

Conforme aduz o art. 3, I, da Lei 6938/81 que trata sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, o meio ambiente seria “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

O conceito geral de meio ambiente não é um conceito estático, mas sim um conceito dinâmico, já que ele está intrinsecamente conectado a conjugação de fatores externos altamente mutáveis a depender das condições em que estejam inseridos.

O vocábulo meio ambiente se caracteriza por ser um conceito aberto, que engloba subdivisões. É possível falar de meio ambiente a partir de várias perspectivas: natural, artificial, do trabalho e cultural (SILVA; FARIAS, 2017, p.154).

O meio ambiente natural abrange a fauna, flora, as águas, o solo, a biosfera, ou seja, se refere ao espaço em que ainda não houve alteração pelo ser humano. Em contrapartida, o meio ambiente artificial corresponde aos espaços modificados pela atividade humana, isto é, aqueles em que existem interação do homem com a natureza. O meio ambiente de trabalho, por sua vez, seria então produto do meio ambiente artificial, pois foi a partir do desenvolvimento das sociedades decorrentes das alterações realizadas pelo homem no ambiente externo que houve incentivos para a criação de espaços artificiais construídos justamente para execução de determinados serviços. Por fim, o meio ambiente cultural seria o produto dos conhecimentos, valores, crenças e costumes passados de geração para geração, dessa forma a análise do meio ambiente sob tal perspectiva envolveria a análise de elementos como o patrimônio histórico, turístico, paisagístico e cultural de uma determinada sociedade (SILVA, 2015, p.162-163).

Atualmente não é mais possível atrelar e delimitar o meio ambiente laboral apenas a noção de local de trabalho ou estabelecimento. Ele a junção de fatores físicos, como o local em que o trabalhador está inserido, e fatores organizacionais, como a fixação da jornada de trabalho, a disposição de turnos e a informação que diz respeito aos riscos relacionados ao labor (SILVA, 2015, p. 167).

No que tange ao conceito do que seria o meio ambiente laboral, Francisco Milton Araújo Júnior (2014, p. 443) aduz:

(...) consiste em todo e qualquer local, natural e/ou artificial ( inclusive o ciberespaço), em que o trabalhador desenvolve suas atividades laborais, devendo o tomador do serviço sempre observar as normas que estabelecem as condições mínimas de segurança, higiene, conforto e bem-estar, de modo a garantir ao trabalhador a sadia qualidade de vida no âmbito físico, mental e social, que obrigatoriamente deve ser defendida e preservada pelo Poder Público e pela coletividade, nos termos do art. 225, da Constituição Federal.

Ou seja, o meio ambiente laboral não se limita ao espaço em que o trabalhador exerce a sua função, estando diretamente ligado também ao tipo de atividade e serviço prestado por ele. Logo, já que se relaciona com a atividade em si, a forma pela qual o trabalhador tem que cumprir os mandamentos de controle também está abarcada na conceituação do meio ambiente laboral (CASSAR,2019, p.979).

É possível se evidenciar que o espaço virtual, bem como a residência dos empregados também estão englobados no conceito de meio ambiente laboral, sendo assim considerados como uma projeção do estabelecimento laboral (FREIRE,2017, p.23).

O trabalhador precisa estar inserido num ambiente de trabalho equilibrado para não prejudicar a sua saúde mental, pois muitas vezes é lá que ele passará a maior parte do seu tempo, ou seja, caso não seja um local propício ao exercício do serviço de forma adequada, transtornos poderão vir a ser desenvolvidos a depender da política e forma de gestão adotadas pelo empregador. (ALVARENGA; MARCHIORI, 2014, p.111-112).

Verifica-se que a definição doutrinária do que seria meio ambiente laboral é extremamente abrangente e plural, pois a sua conceituação não é caracterizada apenas por características físicas, mas também por seus aspectos sociais, relacionados a saúde física e mental do trabalhador. Independentemente de onde se dê a execução do trabalho, seja por espaço físico ou virtual, o conceito de meio ambiente laboral passa também a se preocupar com o convívio social do trabalhador inserido em tal espaço. Desse modo, percebe-se, cada vez mais, uma preocupação não apenas com o bem-estar físico do trabalhador, mas também nos aspectos que dizem respeito a sua saúde mental. (SILVA, FARIAS, 2017, p.158-160).

O meio ambiente de trabalho é então resultado de 3 pilares: condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais. As condições de trabalho se relacionam aos elementos estruturais do local de trabalho, por conta disso eventuais problemas nesse pilar ensejariam justamente em eventuais consequências na saúde física dos trabalhadores. Os aspectos relacionados a organização do trabalho, por sua vez, estão condicionados a execução do trabalho em si e as técnicas-organizacionais utilizadas para tal, sendo assim falhas nessa relação homem/técnica ocasionariam problemas de cunho psicofísico à saúde dos trabalhadores. Por fim, as relações interpessoais por estarem vinculadas ao convívio apresentado no cunho do ambiente laboral, são atreladas a saúde mental do trabalhador. (MARANHÃO,2016, p.90-92)

Para que o contexto em que os indivíduos exercem as suas funções seja considerado de fato adequado para o labor é indispensável que haja uma relação harmônica entre as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais decorrentes do vínculo empregatício estabelecido. Sendo assim, conclui-se que o

equilíbrio entre as condições que compõem o meio é o primeiro passo para promover a garantia da saúde dos trabalhadores

### **3.1.1 Breve histórico sobre a tutela da saúde no ambiente laboral**

De antemão já cabe esclarecer que o presente trabalho abordará a saúde no meio ambiente de trabalho a partir da análise das consequências ocasionadas aos sujeitos com o advento da Revolução Industrial, pois entende-se que tal marco histórico é um balizador essencial e suficiente para introduzir a temática de maneira sucinta. Tendo em vista que o estudo histórico- cronológico da saúde não é o objeto central em questão.

De acordo com o entendimento de Dejours o século XIX poderia ser associado como período relativo à “pré-história da saúde dos trabalhadores”. Para ele o anseio incessável pela redução de jornada de trabalho seria considerado o primeiro vetor responsável por fomentar a busca por melhores condições no que tange a saúde da classe operária (DEJOURS, 1992 p.17).

A luta pela limitação da jornada de trabalho com o objetivo de estabelecer qual seria a duração diária considerada possível e adequada para o exercício do labor, fez com que o Estado saísse da inação e mediasse a situação com intuito de adotar medidas que garantissem minimamente a saúde dos trabalhadores objetivando controlar os ânimos da classe obreira. Sendo assim, nesse período histórico é possível perceber a criação de várias leis na Inglaterra que versavam sobre a diminuição da jornada dos adolescentes, crianças e mulheres (VECCHI, 2017, p.218).

A partir da Primeira Guerra Mundial pode-se dizer que passou a existir uma preocupação específica com a saúde do proletariado. Devido à perda significativa de boa parte da mão-de-obra em decorrência da guerra, a prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho ganhou ainda mais evidência (DEJOURS, 1992 p.18).

A Segunda Guerra Mundial, por sua vez, é considerada o marco histórico referente a um período em que houve diversas conquistas relativas à implementação de medidas sociais tentando garantir a proteção da saúde do trabalhador. Tal contexto foi

responsável por tornar possível a institucionalização da Medicina do Trabalho (1946), da Previdência Social (1945), dos Comitês de Higiene e de Segurança (1947). Ou seja, pode-se dizer que a luta pela sobrevivência foi substituída por uma nova luta que agora tinha como objetivo melhorar as condições de trabalho com intuito de garantir as condições de saúde adequadas para o proletariado (DEJOURS, 1992 p.21-22).

De 1968 para frente, percebe-se que começou a surgir uma certa preocupação não só no que tange as patologias decorrentes do trabalho, mas também as relacionadas à ordem mental do indivíduo. Contudo, em que pese a luta pela saúde mental já tenha sido iniciada, percebe-se que até hoje ainda é vista de maneira estigmatizada (DEJOURS, 1992 p.22-23).

Dessa forma, de acordo com o entendimento sistematizado por Lira no que diz respeito a evolução histórica da saúde no âmbito laboral (2015, p.81):

[...] pode-se dizer que a primeira luta, pela sobrevivência, condenava a duração excessiva do trabalho, a segunda luta, pela saúde do corpo, denunciava as condições precárias de trabalho e a terceira luta identifica na organização do trabalho, ou seja, as formas de divisão do trabalho, o sistema hierárquico, os conteúdos das tarefas, as atribuições e distribuições de responsabilidade, as modalidades de comando e relações de poder, a fonte do adoecimento físico e psicossocial.

Logo, vislumbra-se que com o decorrer dos anos os obreiros foram tendo cada vez mais consciência de que o meio em que estão inseridos interfere diretamente na sua saúde. Sendo assim, evidencia-se que a associação de qualidade de vida digna as condições laborais fez com que a busca por melhorias em tais condições se tornasse um dos objetivos principais nas lutas da classe obreira.

### **3.1.2 Legislação e regulamentação vigentes no Brasil acerca do meio ambiente laboral**

A CF/88 foi responsável por incluir a proteção do meio ambiente e a sua tutela está vinculada justamente a garantia do direito a um meio ambiente equilibrado que permita o bem-estar social de cada indivíduo. Tal direito está enquadrado na terceira dimensão dos direitos fundamentais (PADILHA, 2011, p.246).

A CF/88 no caput do seu art. 225 assevera que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia



qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

Como foi analisado anteriormente, o conceito do que seria um meio ambiente equilibrado é um conceito aberto. Assim, no que diz respeito ao meio ambiente de trabalho percebe-se que a concretização do seu equilíbrio envolve justamente uma relação harmônica entre a saúde do trabalhador, o espaço no qual ele exerce o seu serviço e as relações interpessoais travadas no âmbito laboral.

O vínculo entre saúde e meio ambiente de trabalho encontra respaldo constitucional no art. 200, inciso VII ao asseverar que será de competência do sistema único de saúde (SUS) a colaboração para a preservação do meio ambiente, compreendendo também o meio ambiente de trabalho.

Cumprindo ainda ressaltar que a CF/88 em seu art.7º, inciso XXII dirá que normas de saúde, higiene e segurança deverão garantir a redução dos riscos inerentes ao trabalho, ou seja, tal passagem constitucional ao intentar prevenir a ocorrência de problemas para a saúde do trabalhador advindos do meio ambiente laboral, ratifica o entendimento do meio ambiente de trabalho como um instituto autônomo que faz jus a proteção constitucional (SILVA, 2015, 172-173).

A partir de tal passagem constitucional conclui-se que o legislador, ao relacionar a saúde de cada indivíduo diretamente as condições laborais em que ele se encontra, procurou elucidar a importância do papel do Estado na implementação de normatização para garantia de tais direitos fundamentais de cunho social.

A Lei 8080/90, em seu art.6, §3º, inclui a garantia da saúde do trabalhador como uma das atuações do Sistema Único de Saúde (SUS), sendo responsável inclusive pela assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho e pela participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas.

Desta forma, evidencia-se que o direito ambiental do trabalho se caracteriza como um exemplo de direito difuso, haja vista que as consequências da sua degradação não atingem apenas ao trabalhador, mas sim a sociedade como um todo, ocasionando reflexos não só para o SUS bem como para o Sistema de Previdência do país. Sendo assim, é de extrema utilidade que os Poderes Públicos tomem medidas para fiscalizar e promover a existência espaços laborais harmônicos (MONTEIRO,2017, p.76).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) a saúde pode ser conceituada como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”. Contudo, ao atrelar tal terminologia ao conceito de bem-estar tal definição vem sofrendo diversas críticas com o passar dos anos, pois há quem entenda que tal definição não poderia tratar com precisão do tema, haja vista o fato de o conceito de bem-estar demandar análises subjetivas de cada indivíduo. Por isso, costuma-se alegar que o entendimento da OMS na verdade não permite se chegar a uma definição precisa e universal do que se entende por saúde (SILVA, 2010, p.30).

A Convenção de nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1994, em seu art. 3 também busca descrever o significado de local de trabalho e de saúde dentro da seara trabalhista. Entende-se, portanto, que o local de trabalho compreenderia todos os lugares em que os trabalhadores estivessem subordinados direta ou indiretamente ao controle de seus empregadores. Ao conceituar o vocábulo “saúde” aduz que, no que tange a relação de trabalho, seria abrangido por tal termo não só a ausência de doenças, mas também a análise dos elementos físicos e mentais diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho que a afetam.

Cumprasse assim ratificar que com o advento da Convenção supracitada, pela primeira vez, demonstrou-se uma preocupação no que tange aos riscos psicossociais existentes no contexto laboral para a saúde dos indivíduos ao incluir de maneira expressa elementos mentais ao conceito de saúde. (KEMMELMEIER ,2019, p.350)

Ou seja, o ambiente laboral deveria também proteger os indivíduos do desenvolvimento de doenças mentais, pois em que pese cada sujeito possua uma carga psicossomática própria não há mais o que se questionar no que tange a possibilidade de o ambiente laboral também ser responsável por potencializar o surgimento de tais enfermidades (SILVA,2010, p.59).

É bastante evidente que a busca pela tutela jurídica do meio ambiente laboral está diretamente ligada a normatizações que buscam garantir a saúde do trabalhador. Inclusive, pode-se evidenciar tal intenção através da análise do capítulo V título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que reservou parte especial para tratar justamente da segurança e medicina do trabalho nos artigos de número 154 ao 201.

Contudo, em que pese o direito brasileiro tenha se preocupado com a tutela dos riscos físicos, químicos e biológicos, ainda não há uma previsão legal preocupada de fato em dirimir os riscos psicossociais, havendo somente menções esparsas no que diz respeito a tal assunto. Assim, ainda se percebe uma ausência de uma política pública voltada para a implementação de medidas que contemplem aspectos relacionadas a saúde mental dos trabalhadores (KEMMELMEIER 2019, p.352).

No entanto, postergar a solução do problema não fará com que ele desapareça, pelo contrário só o tornará mais difícil e trabalhoso, por isso ao invés de se continuar ignorando os riscos psicossociais o mais sensato seria reconhecer a sua existência e pensar em alternativas possíveis que contribuíssem para a sua prevenção.

### 3.2 A NECESSIDADE DE UM ESTUDO INTERDISCIPLINAR PARA FINS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR: INTERAÇÕES ENTRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, MEDICINA E PSICOLOGIA DO TRABALHO

A nova abordagem de tutela jurídica trazida pela CF/88 no que se refere a proteção do meio ambiente ensejou no âmbito do Direito do Trabalho o enfoque em estudos e regramentos sobre tal temática, possibilitando que se destacasse dentro desta área um segmento voltado justamente para o Direito Ambiental do Trabalho (DELGADO, 2019,p.69).

O meio ambiente laboral exerce enorme influência na vida do trabalhador, assim é necessário que haja uma interação equilibrada entre o meio e o indivíduo. Nesse sentido, percebe-se o quanto a Psicologia bem como o ramo do Direito do Trabalho conhecido como Medicina do Trabalho têm grande relevância para a concretização do surgimento de normas jurídicas que venham a permitir uma maior fiscalização do meio ambiente laboral intentando obter êxito no que corresponde a proteção da saúde de cada trabalhador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.150-152).

Com isso, evidencia-se o quanto a interdisciplinaridade é essencial para a resolução de problemas relacionados ao Direito Ambiental do Trabalho. É inimaginável falar em meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador sem relacionar o Direito do Trabalho com áreas de fora do âmbito jurídico como a Medicina e a Psicologia.

É inegável que o progresso tecnológico foi de fundamental importância para a configuração de um meio de trabalho mais dinâmico e fluído. No entanto, se tal progresso ignora a análise dos seus impactos gerados para a sociedade, na verdade não há progresso de fato, pois de nada adianta a existência de um crescimento econômico se em contrapartida isso ocasionar o adoecimento dos indivíduos. Tudo está intrinsecamente conectado, assim desatrelar o progresso tecnológico das ciências sociais é uma atitude anacrônica e defasada (LIRA 2015, p.89).

A saúde do trabalhador foi extremamente comprometida com o advento das novas tecnologias. Atentas a isso, áreas de estudo como a Psicologia, Medicina, Sociologia e Filosofia vêm buscando ressignificar o que se entende por saúde no meio ambiente laboral, analisando conjuntamente a subjetividade de cada indivíduo dentro do contexto em que estão inseridos. Ou seja, hoje o estudo do meio no qual os indivíduos exercem a suas funções não pode ser desassociado da sua vida pessoal (LIRA, 2015, p. 23-24).

Pode-se dizer, então, que enquanto a medicina do trabalho estaria mais focada em melhorar as condições de trabalho, a Psicologia daria mais atenção as relações psicossociais presentes no meio e as ciências sociais seriam responsáveis pela análise das consequências geradas a partir da interação do homem em seu ambiente laboral para a sociedade em si. Por fim, o Direito então teria o papel fundamental de fazer convergir tais estudos com o intuito de não só regulamentar da melhor maneira possível tal relação, como também promover com que os direitos fundamentais decorrentes delas sejam de fato garantidos.

Isto posto, sendo tal conexão entre ramos científicos diversos uma realidade cada vez mais observada, é importante que exista uma comunicação entre tais áreas de forma eficaz, pois a criação de normas jurídicas responsáveis por garantir de fato um ambiente laboral saudável depende justamente que o Direito assimile conceitos de fora do meio jurídico.

### 3.3 O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

A saúde do trabalhador está diretamente relacionada ao local em que ele exerce as suas funções, e sendo a proteção da saúde um dos requisitos para garantir o próprio direito à vida, percebe-se que o meio ambiente laboral colabora de forma a evitar tanto a ocorrência de acidentes, como a aquisição de doenças físicas e mentais (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.1215-1216).

Conforme o entendimento de Antônio Braga da Silva e José Leite de Farias (2017, p.160):

A qualidade do meio ambiente do trabalho é condicionada à inexistência ou minimização de diversos riscos ocupacionais. É dizer, para a efetividade do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável, mostra-se essencial o esforço para eliminação de fatores ameaçadores da plena saúde do trabalhador. A título de exemplo, podemos citar como riscos ocupacionais três tradicionais grupos: os riscos físicos, dentre os quais se encontram os riscos em maquinários (ruído, temperatura, radiações), explosivos, trabalho em altura, trânsito urbano; os riscos químicos, referentes a inflamáveis, solventes, gases tóxicos; os riscos biológicos, relativos à contaminação orgânica, animais peçonhentos. Existe, ainda, um grupo de risco associado a fatores psicossociais, do qual fazem parte a jornada exaustiva, o assédio moral e sexual e até mesmo a violência urbana.

As condições materiais e imateriais presentes no ambiente laboral do indivíduo exercem influência direta na sua vida pessoal. Podendo, desse modo, prejudicar e inviabilizar outros direitos fundamentais além da sua saúde, como o direito ao lazer, ao bem-estar, à segurança (MACHADO, 2015, p.53).

Sendo o vínculo entre o direito fundamental à saúde, ao meio ambiente de trabalho equilibrado e ao trabalho digno um dos pressupostos para a garantia do direito à vida digna, o esperado seria que as atividades desempenhadas pelos funcionários contribuíssem para a efetivação do seu bem-estar social (BITTENCOURT, 2018, p.26). Contudo, embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha tutelado o direito ao meio ambiente do trabalho como direito fundamental, a realidade mostra que a concretização de tal direito não se dá de maneira eficaz, tendo em vista a quantidade de problemas de saúde advindos de meios ambientes laborais impróprios para o equilíbrio emocional do trabalhador (EÇA; CARVALHIDO; PIERRE, 2016, p.17).

A preocupação com a saúde do trabalhador continua sendo colocada constantemente de lado pelos empregadores que preferem priorizar na maioria das vezes as altas taxas de produtividade. No entanto, o que não percebem é que a busca pelo crescimento da produtividade causa um adoecimento em grande escala da classe trabalhadora, proveniente do meio ambiente laboral em que se encontra (PADILHA, 2011, p.232).

A existência de equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento social e ambiental é essencial para garantir um meio ambiente laboral saudável aos indivíduos (MACHADO,2015, p.47). Conforme aduz Lira (2015, p.111) “o desenvolvimento econômico deve impulsionar o desenvolvimento social, ao invés de a sociedade ser posta a serviço do desenvolvimento econômico”.

A efetividade do direito fundamental ao meio ambiente equilibrado e eficaz depende do reconhecimento dos fatores que impedem o bem estar do trabalhador em suas esferas física, psíquica e social (SILVA, FARIAS,2017, p.169). Ou seja, é necessário que os empregadores observem se as condições nas quais os indivíduos exercem as suas funções permitem o desenvolvimento de um trabalho digno que respeite o direito à vida de cada trabalhador (NASSAR, 2013, p.540).

O trabalho será considerado decente e sustentável se estiver em harmonia com o espaço que possibilita a sua execução e possibilitar a manutenção de condições ambientais que dão suporte a existência do trabalhador. Pode-se dizer então, que a proteção do meio ambiente laboral faz jus a classificação de direito fundamental por conta da sua intrínseca ligação com o direito à vida (NASSAR, 2013, p.542).

A garantia de direito fundamental ao meio ambiente de trabalho adequado exerce enorme influência na qualidade de vida e saúde do trabalhador, o que implica consequentemente na impossibilidade de desassociação de tais direitos, pois como foi visto ambos possuem um forte vínculo, já que se comportam como direitos interdependentes.

### 3.4 O CONTEXTO LABORAL RESPONSÁVEL PELO ADOECIMENTO PSÍQUICO

A globalização juntamente com a Revolução Tecnológica foram as responsáveis pela implementação do modelo de produção gerencial de gestão, sistema operacional que passou a se preocupar com o aumento da produtividade através da captação subjetiva do empregado. O foco na agilidade física do indivíduo perdeu espaço para a mobilização psíquica do indivíduo, nova forma pela qual a mão de obra operária facilitaria obtenção de lucro por aqueles que detém o capital (SÃO PAULO, 2018, p.19).

A sofisticação do sistema operacional das empresas atrelado as inovações tecnológicas possibilitaram que as formas de controle e subordinação dos empregados se dessem de maneira mais sutil e facilitada, tendo em vista que agora a exploração física e mental dos funcionários além de ocorrer dentro do meio ambiente laboral, ocorre também em horários e locais em que as pessoas não estão no exercício da sua função (LIRA, 2015, 18-19).

Percebe-se que os riscos psicossociais não são uma consequência acidental dos atuais modelos de gestão, mas integram na verdade a sua matriz, sendo a sua fomentação um dos requisitos para o sucesso do modelo gestacional implementado. (KEMMELMEIER 2019, p.354). Normalmente, costuma-se optar pelo modelo de gestão por estresse ou pelo de gestão por excelência. Enquanto o primeiro utiliza de técnicas visando o aumento da produtividade através de cobranças excessivas, metas abusivas e exposições vexatórias dos funcionários caso não se alcance o que era esperado, a gestão por excelência utiliza-se de mecanismos que fomentam uma dedicação extremada dos seus funcionários através de mobilizações passionais (KEMMELMEIER 2019, p. 355-356).

A escolha entre tais modelos supracitados não importa de fato, pois ambos são responsáveis por aumentar consideravelmente o nível de estresse dos trabalhadores ao contribuir para a instauração do medo coletivo do desemprego, seja pela substituição por uma mão de obra mais barata ou pela implementação de inovações tecnológicas.

Além disso, as novas tecnologias permitem com que o modelo de gestão utilizado pelos empregadores destrua as barreiras entre a vida pessoal e a vida profissional

dos indivíduos, demandando desta forma, com que os empregados se “doem” integralmente para o exercício da sua função (LIRA, 2015, p. 109). Contudo, essa exacerbação do controle laboral se dá muitas vezes de formas não perceptíveis e até mesmo paradoxais, pois os empregadores se utilizam de meios que aprisionam os seus funcionários ao mesmo tempo que lhes dão uma falsa impressão de liberdade.

O estabelecimento de metas tornou-se um meio de controle bastante utilizado, o problema é que não raro pode-se perceber a imposição de metas inalcançáveis, o que faz com que os funcionários, conseqüentemente, precisem abdicar dos seus momentos de descanso e de lazer para alcançá-las (SÃO PAULO, 2018, p.21).

Conforme aduz Valadão e Ferreira *apud* Pitel (2019, p.49):

A cobrança de metas abusivas, que exigem jornadas extenuantes, a apropriação da subjetividade de modo que o empregado acredite que ama o seu trabalho e ainda a grande pressão sofrida pelos trabalhadores impedem o gozo de momentos livres. Como o volume de trabalho é muito grande, sem que o trabalhador perceba a penosidade, não é possível haver convívio social ou projetos pessoais separados da empresa.

Desse modo, as formas de controle tornam-se mais complexas, haja vista que agora é possível que as formas de subordinação ocorram de maneira menos evidente, pois busca-se envolver mais o trabalhador no âmago do empreendimento com o intuito de fazer surgir nele a ideia de pertencimento. Com isso, o indivíduo torna-se mais suscetível as pressões psicológicas e alienações já que, com modelos alternativos de trabalho como as jornadas flexíveis e o teletrabalho, o seu tempo livre disponível passa a ser utilizado para resolução de demandas relacionadas ao seu labor (LIRA, 2015, p. 157-158).

O que ocorre comumente na prática é que vários profissionais não conseguem de fato se desconectar do seu labor, pois não estar no seu local ou horário de trabalho não significa que o sujeito conseguirá se desvincular de afazeres relacionados a sua função. O que tem se observado, portanto, é que os indivíduos não conseguem ter tempo livre, porque podem ser contactados, de maneira direta ou indireta, facilmente e a qualquer momento pelos seus superiores, sendo assim imersos novamente no contexto laboral em que pese não se encontrem no seu meio ambiente de trabalho.

A excessiva cobrança de demonstração da produtividade através do cumprimento de metas inviáveis ocasiona o aparecimento de sentimentos como culpa e incapacidade nos funcionários, já que nesse contexto de grande pressão psicológica o alcance das



metas é utilizado para validar e reconhecer a eficiência de cada sujeito (SÃO PAULO, 2018, p.26).

Os novos métodos de gestão, ao utilizar das novas tecnologias como mecanismo para pulverizar os métodos de subordinação, afetam não só o trabalhador como também os seus familiares, seus amigos e até o SUS (LIRA, 2015, p.176). Ou seja, o adoecimento laboral é um problema que vai muito além do vínculo de trabalho, pois as suas consequências geram reflexos na sociedade como um todo (LIRA, 2015, p. 193).

Os novos modelos gestacionais preocupados constantemente com a implementação de padrões que aumentem a sua produtividade tornam-se os responsáveis por favorecer a ocorrência de riscos psicossociais. Conforme o entendimento da Agência Europeia para a Segurança e Saúde os riscos psicossociais estariam relacionados as “deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão” (TEIXEIRA, 2018, p.417).

Evidencia-se então que o meio no qual o indivíduo está inserido também contribui para o aparecimento de doenças psicossomáticas, sendo equivocado o entendimento de que o adoecimento do indivíduo estaria atrelado apenas a sua vulnerabilidade psicológica (SÃO PAULO, 2018, p.41).

Embora o adoecimento mental envolva inúmeros fatores, não se pode ignorar que o meio ambiente laboral também figura como responsável pelo seu desenvolvimento ou pela piora de um quadro já existente.

Além disso, cumpre ressaltar que o desgaste biopsicossocial não está relacionado a uma determinada atividade específica, mas sim a forma pela qual essa atividade é gerida. Desse modo, conseqüentemente, se observa que os mecanismos de gestão implementados não exercem uma influência apenas no que tange a sua dimensão econômica, influenciando diretamente o campo do direito à saúde do trabalhador (KEMMELMEIER 2019, p. 359-360).

Esse novo contexto, marcado pelas formas de controle virtual, corrobora para o desequilíbrio da saúde física e emocional dos indivíduos, pois em uma sociedade marcada pelos altos índices de desemprego e com a globalização motivando cada

vez mais uma concorrência desenfreada entre os profissionais, o trabalhador mesmo estando exausto e fatigado acaba não tendo de fato a possibilidade de se desconectar das atividades vinculadas ao seu ofício por temer ser descartado pelo sistema (AMADO, 2018, p.262).

Desse modo, em que pese a legislação vigente esteja preocupada com a proteção dos riscos físicos, é crucial para a saúde do trabalhador que o Direito passe a tutelar de maneira plena as doenças psicológicas relacionadas as mudanças pelas quais as relações laborais estão passando.

### 3.5 A SÍNDROME DE BURNOUT

Embora o modo de produção capitalista tenha tido a sua estrutura modificada com o advento das novas tecnologias isso não contribuiu para o avanço de sua ideologia. O indivíduo ainda é visto como um meio para a concretização de seu fim primordial: o lucro. Assim, na verdade, as novas ferramentas utilizadas para a melhoria da gestão dos serviços não estão tão preocupadas com as condições de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho. Por isso, tais ferramentas, acabam desencadeando o surgimento de outras doenças, estando a maioria relacionada a transtornos psíquicos. (MONTEIRO, 2017, p.86).

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como também é conhecida, é um transtorno psíquico que justamente está relacionado a um meio ambiente de trabalho desequilibrado e impróprio para o labor, não só no que tange aos seus aspectos físicos, mas também a forma organizacional responsável pela tutela de tal meio ambiente.

#### 3.5.1 Conceito

A tradução direta do vocábulo Burnout, está relacionada a junção dos termos “burn” e “out” que significam, respectivamente, “queimar” e “fora”. Sendo assim, tal palavra pretende demonstrar justamente a noção de desgaste emocional causada pelo meio

ambiente laboral no qual o indivíduo está inserido. (FRANCO; REIS; FIALHO; OLIVEIRA; SANTOS 2019, p.2).

Desse modo, pode-se conceituar a Síndrome de Burnout como uma enfermidade desencadeada pelo contexto laboral em que o indivíduo está inserido, isto é, ambientes de trabalho insalubres e degradantes que tornam propício o acometimento de pressões psicológicas intensas e constantes que levam o ser humano a um estado de exaustão física e psíquica. Por estar relacionada as condições de trabalho em que os profissionais se encontram, e não com a atividade que exercem, é que os índices demonstram uma alta incidência de tal transtorno, pois o Burnout não é uma síndrome específica de uma determinada atividade laboral, podendo acometer profissionais de diversas áreas (MONTEIRO, 2017, p. 93-94).

Conforme o entendimento de Rosângela Galindo de Campos (2005, p.40):

A Síndrome de Burnout é uma resposta ao estresse ocupacional crônico. É caracterizada pela desmotivação, ou desinteresse, mal estar interno ou insatisfação ocupacional, que pode afetar em maior ou menor grau uma categoria ou grupo profissional, principalmente aqueles cujo trabalho apresenta como característica principal o contato humano, gerando disfunções psicológicas e físicas.

De acordo com a CID-11 (11ª Revisão Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) publicada pela OMS em 2018, a Síndrome de Burnout é caracterizada por ser uma Síndrome decorrente do estresse crônico advindo do meio ambiente laboral, por conta disso ela se encontra no capítulo denominado "Problemas Associados ao Emprego e Desemprego" (FRANCO; REIS; FIALHO; OLIVEIRA; SANTOS, 2019, p.2).

O seu desenvolvimento normalmente é mais observado em profissionais que atuam de forma direta com outras pessoas, tendo em vista que tais indivíduos costumam estar com frequência submetidos a situações estressantes. Por isso, tal Síndrome é frequente, por exemplo, em profissionais da área de saúde, da educação e de segurança.

### 3.5.2 Distinção do Burnout e outras figuras

Muitas vezes a falta de domínio terminológico acaba gerando grandes confusões conceituais que refletem em inúmeros problemas no que tange a eficácia de uma comunicação clara e eficaz.

No que se refere a Síndrome de Burnout tal situação não poderia ser diferente, o fato de patologias possuírem sintomas que se assemelham podem gerar inseguranças na elaboração de um diagnóstico conclusivo. Por isso, é de fundamental importância esclarecer a distinção entre o Burnout e outras doenças psíquicas com o intuito de não confundir patologias que em que pese se assemelhem não podem ser tratadas como se iguais fossem.

Além de a diferenciação ser essencial para propiciar um diagnóstico preciso para cada indivíduo, ela mostra-se ser suma importância para a sociedade como um todo, já que algumas das doenças abordadas possuem vínculo direto com o Sistema de Previdência Brasileiro no que toca a concessão de determinados auxílios. Sendo assim, será analisado a seguir as distinções entre *Karoshi*, Estresse Ocupacional, Depressão e Burnout.

*Karoshi* é um termo utilizado no Japão para se referir a indivíduos que acabam vindo à óbito devido ao excesso de trabalho. Sendo as doenças cardiovasculares, causadas devido as longas horas de trabalho, uma das responsáveis por contribuir com o aumento dos índices das mortes devido ao *overwork* (CARREIRO,2007 p.131-132). Como os indivíduos acabam vindo a óbito por conta de acidente vascular cerebral ou infartos, na prática percebe-se que ainda há uma enorme dificuldade em reconhecer que a sobrecarga de trabalho estaria relacionada com o nexos causal da sua morte, por isso é que ainda há bastante resistência no reconhecimento do fenômeno *Karoshi* (FRANCO,2002, p.148).

Contudo, cabe salientar que a ocorrência de *Karoshi* não está apenas vinculada as excessivas horas laboradas, como também a fatores como o excesso de viagens a trabalho, transferências constantes para outras cidades, jornadas irregulares, ou seja, evidencia-se que os relatos de *Karoshi* se relacionam na verdade com condições de trabalho que não permitem que os trabalhadores consigam ter uma qualidade de vida. Sendo assim a concomitância de trabalho físico pesado com formas disruptivas de

trabalho excessivo e estressante são responsáveis por compor o contexto de ocorrência de *Karoshi* (FRANCO, 2002, p.149-151).

O estresse, por sua vez, está associado a um desequilíbrio existente entre os fatores externos e a capacidade de adaptação do indivíduo. Por não estar relacionado apenas ao meio, dependendo diretamente da interpretação e reação de cada indivíduo a uma determinada situação é comum que uma realidade que possa ser vista como ameaça para um determinado sujeito seja percebida para outro como um estímulo. Por isso é possível analisar situações que ocasionem estresse a partir de perspectivas positivas e negativas (NASSIF, 2005, p.105).

Conforme entendimento da OMS (Organização Mundial de Saúde) o estresse é uma síndrome que pode se apresentar de duas formas: Eustress e Distress. O Eustress estaria relacionado a aspectos positivos, ou seja, seria a análise do estresse a partir de uma perspectiva capaz de potencializar o desenvolvimento individual de cada ser. O Distress, por sua vez, estaria atrelado aos aspectos negativos, se relacionaria, portanto com o desequilíbrio biopsicossocial (CIONE, 2018, p.8).

Embora situações estressantes possam desencadear mudanças comportamentais nos indivíduos que lhe favoreçam, por permitir com que, a partir delas, haja o desenvolvimento de novas habilidades que lhes permitam obter melhores resultados na execução de suas atividades, não se pode ignorar que a exposição à situações estressantes em demasia podem ocasionar diversos distúrbios patológicos que irão variar de indivíduo para indivíduo. Assim além de ser necessário entender quais foram as condições externas que contribuíram para o aparecimento da enfermidade é de fundamental importância analisar o sujeito para saber se o mesmo já não possuía uma predisposição para tal (RUBINSTEIN, 2016, p.98-99).

Estudos revelam que apesar de o estresse na dosagem certa ser fundamental para o crescimento e a evolução da empresa, há limites que o tornam intoleráveis, desencadeando assim certos distúrbios.(NASSIF, 2005, p.105).Inclusive, de acordo com o entendimento da Dra. Ana Maria Rossi, presidente da ISMA-BR, associação integrante da *International Stress Management Association* (ISMA), “Estresse não é, portanto, uma doença, mas uma adaptação que se ocorrer com muita frequência ou por períodos prolongados pode desencadear doenças”. (PAULA *apud* ROSSI, 2019, p.43)

Normalmente o estresse crônico é desenvolvido em profissionais que abdicam dos seus momentos de descanso e lazer, ou seja, profissionais que não conseguem usufruir seu tempo livre, por justamente não terem tempo livre. Assim, tal condição, no âmbito laboral poderá desencadear doenças e síndromes, como exemplo tem-se a Síndrome de Burnout (MONTEIRO,2017, p.93).

É importante salientar que a Síndrome de Burnout apesar de ser acometida por situações estressantes, não se confunde com o estresse, que pode a depender da situação apresentar aspectos positivos ou negativos, enquanto a síndrome de Burnout está sempre relacionada à aspectos negativos advindos do contexto laboral no qual os indivíduos exercem as suas funções (CAMPOS, 2005,p.40).

O desinteresse ocasionado pela atividade laboral ocasionando pelo desajuste entre a gestão de estresse laborativo e o estresse individual excessivo faz com que na verdade o Burnout seja o desfecho de tentativas sem êxito com o intuito de solucionar as causas que geram as condições negativas relacionadas ao estresse (NASSIF, 2005, p.108). Por isso, não se pode afirmar que uma situação isolada poderá suscitar o desenvolvimento da Síndrome de Burnout em um determinado indivíduo, pois o aparecimento desse distúrbio está relacionado a um processo gradual e cumulativo de situações estressantes que acabam ocasionando exaustão física e/ou mental (MENDES,2015,p.46).

De acordo com Monica Evangelista Silva (2010, p.44):

Os estudiosos deste fenômeno são unânimes em considerar que Burnout vai além do estresse. Ele está associado especificamente ao mundo do trabalho e deriva de um processo de cronificação do estresse vivenciado pelos trabalhadores, que como forma de se protegerem da exaustão emocional a qual estão submetidos, despersonalizam não que signifique que o indivíduo deixou de ter sua personalidade, mas que esta sofreu ou vem sofrendo alterações, ou seja, passa a adotar um contato frio e impessoal com atitudes de cinismo e ironia em relação aos usuários de seus serviços emergindo,conseqüentemente, o sentimento de reduzida realização pessoal e profissional que é evidenciado através dos sentimentos de insuficiência, baixa auto-estima,desmotivação causando ímpetos no profissional de abandonar o emprego.

Evidencia-se que a Síndrome de Burnout, embora possa estar também associada a outras patologias, possui ligação direta e exclusiva com o contexto laboral no qual o sujeito se encontra inserido.

No âmbito do estudo da concepção terminológica da depressão é importante iniciar dizendo que tal expressão poderá ser analisada a partir de duas perspectivas: como sintoma ou como doença. A primeira concepção atrela o acometimento da depressão como uma consequência de outra patologia, já a segunda trata da depressão como doença autônoma (COSER *apud* RUBINSTEIN, 2016, p.82)

A depressão como patologia está relacionada com uma determinada alteração no humor do sujeito acarretando na perpetuação de um *mindset* negativo no que tange ao modo pelo qual se encara a vida. Contudo, é importante não confundir o sentimento tristeza com depressão, pois enquanto aquele está relacionado a um determinado momento, está atrelada a uma condição duradoura (RUBINSTEIN, 2016, p.85).

Cabe ainda ressaltar que os seus sintomas são variáveis a depender de cada indivíduo, sendo assim, o rol de sintomas relacionados à depressão não pode ser taxativo (RUBINSTEIN, 2016, p.86).

Enquanto a depressão está associada a existência de sentimentos negativos relacionados as mais diversas áreas da vida de cada ser humano, o burnout se diferencia justamente por estar relacionado especificamente a seara da vida do indivíduo que diz respeito a esfera profissional. A Síndrome de Burnout caso não tratada adequadamente e em tempo hábil poderá ensejar no surgimento de um quadro clínico depressivo (RUBINSTEIN, 2016, p.100).

Foi possível elucidar que apesar de existir uma linha tênue tais situações responsáveis por alterar a saúde psíquica do indivíduo, o que muitas vezes dificulta o diagnóstico do paciente, elas não podem ser tratadas da mesma maneira devido ao fato de compartilharem alguns sintomas.

### **3.5.3 Sintomas e diagnóstico do Burnout**

De acordo com o entendimento de Maslach e Jackson (*apud* MORENO; GIL; HADDAD; VANUCCHI,2011, p.141) a Síndrome de Burnout se caracteriza por ser multidimensional, sendo assim o seu diagnóstico envolve a análise de 3 dimensões: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização profissional. A exaustão emocional está atrelada ao sentimento de frustração devido à falta de energia

e sensação de esgotamento recorrente apresentada pelos trabalhadores. Já a despersonalização, por sua vez, se relaciona ao aumento do grau de irritabilidade dos indivíduos e a impaciência no contexto das suas interações sociais. Por fim, a diminuição da realização profissional está conectada ao aumento da autocrítica realizada pelos profissionais, ocasionando distorções cognitivas no que tange a sua capacidade de ação e as suas habilidades profissionais, ou seja, é como se cada sujeito apresentasse de maneira recorrente a sensação de que são pessoas incompetentes, o que conseqüentemente leva também ao aparecimento concomitante da insatisfação com a sua atividade laboral.

Em que pese o diagnóstico da Síndrome de Burnout seja de responsabilidade do profissional de saúde responsável pelo acompanhamento do quadro clínico do empregado, cabe ressaltar que a tabela desenvolvida por Maslach, Maslach Burnout Inventory (MBI), mostra-se como uma ferramenta eficaz no auxílio da identificação da Síndrome (ALONSO,2014,p.20).

As psicopatologias, muitas vezes, apresentam sintomas similares, mas que se apresentam de maneiras diferentes para cada indivíduo, por isso é difícil chegar ao diagnóstico de Síndrome de Burnout, pois como foi visto, ainda costuma-se fazer uma certa confusão entre ela e outras patologias que acometem a saúde psíquica de cada sujeito.

Para que o diagnóstico seja dado de maneira precisa não se pode dissociar os sintomas apresentados pelo indivíduo do seu ambiente laboral, por isso o estudo do caso clínico de cada paciente deve ser feito a partir das seguintes perspectivas: clínica, sócio-psicológica e organizacional. Enquanto a perspectiva clínica está associada aos sintomas apresentados, a perspectiva sócio-psicológica analisa justamente os critérios multidimensionais descritos por Maslach e por fim a perspectiva organizacional é responsável por observar a influência do meio no surgimento da Síndrome (TIRONI,2005, p.30-31).

Conforme o entendimento de Benevides- Pereira (*apud* Schimtz,2015, p.21) os sintomas do Burnout são classificados em categorias: física, psíquica, comportamental e defensiva. A categoria física é verificada através da apresentação de indícios de distúrbios do sono; problemas cardiovasculares; disfunções sexuais; dores musculares, entre outros, ou seja, corresponde a somatização dos efeitos do estresse crônico no indivíduo. A categoria psíquica, por sua vez está atrelada a



sensações de impaciência; solidão; insuficiência; desânimo. Já os sintomas comportamentais se expressam através de condutas que demonstrassem irritabilidade; agressividade; dificuldades de relaxamento; utilização de substâncias que as permitam fugir da realidade como o álcool. Por fim, como sintomas defensivos é possível citar a tendência ao isolamento; perda de interesse por suas atividades laborais; sensação de onipotência.

Esses são só alguns exemplos de sintomas que podem estar presentes nos quadros clínicos de Burnout. Contudo, como já foi dito é cada indivíduo é um ser único que reage de maneira diferente a determinados problemas e situações, por isso que a análise conjunta dos sintomas apresentados pelo indivíduo com a realidade na qual ele está inserido se mostra tão importante para determinar a apresentação do Burnout.

Sendo assim, tendo em vista que a Síndrome de Burnout é ocasionada pelo mal gerenciamento do estresse crônico relativo ao meio ambiente laboral, tal trabalho buscará aprofundar no capítulo posterior justamente como a falta de desconexão das atividades laborais pode contribuir para o acometimento dos casos de Burnout. Ou seja, intentar-se-á demonstrar a importância do direito a desconexão como forma de garantir a qualidade de vida dos indivíduos através da diminuição das situações estressoras vivenciadas, o que enseja por consequência a redução da probabilidade de os trabalhadores virem a desenvolver Burnout.

## **4 A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO COMO UM MECANISMO DE PREVENÇÃO A SÍNDROME DE BURNOUT NO MEIO AMBIENTE LABORAL**

Os novos mecanismos obtidos com o advento da modernização trouxeram inúmeras alterações para o âmago das relações sociais e permitiram com que a interação à distância entre os indivíduos ocorresse de maneira facilitada e instantânea.

Contudo, o fato de estarem altamente conectados pode acabar fomentando o aumento do desequilíbrio na relação laboral existente entre funcionário e empregador, gerando assim meios ambientes de trabalho inadequados para o exercício da função em decorrência do surgimento de doenças que acometem a saúde mental dos empregados.

O intuito desse capítulo será justamente a demonstração de que o entendimento do direito à desconexão como um direito fundamental poderá contribuir diretamente para a prevenção da manifestação da Síndrome de Burnout.

### **4.1 O CONTEXTO ÓBICE AO DIREITO À DESCONEXÃO NO QUAL OS INDIVÍDUOS ESTÃO INSERIDOS**

O contexto laboral no qual os empregados estão inseridos contribuem diretamente na qualidade de vida que eles terão. Contudo, observa-se que as pessoas têm dificuldades de viver uma vida que realmente as permitam desfrutar do sentimento de bem-estar, porque não conseguem desassociar a sua função laboral do contexto das suas vidas privadas.

Por isso, a análise do meio responsável por impedir que os indivíduos possam de fato ter respeitada a sua vida privada, mostra-se de suma importância para se poder concluir que apesar de o direito à desconexão e o direito à limitação da jornada laboral serem direitos fundamentais independentes, eles contribuem, de maneira conjunta, para a preservação da saúde dos empregados, a partir do momento que lhes possibilitam viver não para trabalhar, mas sim trabalhar para ter condições de se sustentar de maneira digna.

#### **4.1.1 A necessidade de desconexão do ambiente laboral: a conciliação da vida privada com a vida laboral a partir da análise da implementação do BYOD (*Bring Your Own Device*)**

Percebe-se, cada vez mais, de maneira explícita que já não existe uma clara divisão no que tange a vida privada de cada sujeito e o contexto em que exerce a sua vida laboral. O ser humano vivencia as experiências decorrentes da sua existência a partir da realidade em que enxerga o mundo a sua volta, assim constata-se que na verdade não há dissociação da sua vida pessoal e profissional. Por isso, ao assimilar tal fato de maneira consciente, pode-se dizer que, embora inexista uma separação, é preciso conciliar a vida pessoal e profissional para que uma não venha sobrepor a outra (CAMPELLO; VERBICARO; MARANHÃO, 2019, p.149).

Conforme assevera João Leal Amado (2018, p.260):

(...) nos últimos anos, com o advento e com o incremento das NTIC (Novas Tecnologias de Informação e Comunicação), surgiu um novo e complexo desafio para o Direito do Trabalho, dado que as NTIC possibilitam que o trabalho acompanhe o trabalhador fora do espaço/tempo profissional, invadindo o seu tempo de (suposta) autodisponibilidade. São de todos conhecidas as impressionantes mudanças registadas na nossa forma de viver, de comunicar e de trabalhar, resultantes da informatização, da internet, do e-mail, das redes sociais, dos telemóveis, dos computadores... E um dos principais efeitos destes fenómenos consiste, sem dúvida, na diluição das tradicionais fronteiras entre vida profissional e vida pessoal, entre o público e o privado, sobretudo no âmbito das atividades de cariz intelectual. Agora, em muitos casos, o trabalho (e, por via disso, o empregador) pode facilmente acompanhar o trabalhador, seja quando for e onde quer que este se encontre. Agora, o modelo é o de um trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador - a escravatura, diz-se, do homo connectus, visto, amiúde, como "colaborador" de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada.

O ser humano se tornou dependente das tecnologias, o que o faz necessitar estar conectado a todo instante. Contudo, ao mesmo tempo em que os indivíduos possuem a sensação de pertencimento e controle das suas vidas, eles se tornam mais vulneráveis, nas suas relações laborais, ao controle exercido pelos seus superiores, já que estar sempre on-line acaba os tornando mais facilmente acessíveis. O que corrobora para a fusão dessa separação entre vida pessoal e profissional que era percebida claramente em tempos anteriores.

A implementação do conceito do *Bring Your Own Device* (traga o seu próprio dispositivo) na seara do meio ambiente laboral tem inclusive contribuído de maneira exponencial para o aniquilamento dessa separação. Tal ideologia se caracteriza por disseminar a utilização dos dispositivos tecnológicos pessoais dos funcionários para realização das suas atividades laborais (FINCATO; FRANK, 2019, p.19). Nessas situações muitas vezes é difícil conciliar a vida profissional e privada, já que os limites que existiam no passado com intuito de promover tal dissociação são rapidamente diluídos devido as novas tecnologias e novas ferramentas de comunicação.

Com a liberdade espacial proporcionada pelo advento da implementação das novas tecnologias, certos tipos de labor passaram a não vincular o exercício das suas atividades a um local específico, o que corrobora para que a delimitação da vida privada seja perdida, já que é possível observar muitas situações nas quais os indivíduos estão exercendo suas funções em momentos em que na verdade deveriam estar desfrutando da forma que bem entendessem (IBRAHIN; ARAUJO, 2019, p.283)

Por estarem disponíveis a qualquer momento é ainda possível que os trabalhadores superem o limite da sua jornada de trabalho. Assim, a superconectividade poderá também ensejar no aparecimento de “telepressão”, termo utilizado para se referir a indivíduos que, em decorrência do uso de tecnologia em demasia, se sentem obrigados a responder demandas relacionadas ao trabalho em períodos de folga ou lazer, o que por consequência poderá comprometer a saúde física e mental dos sujeitos (FINCATO; FRANK, 2019, p.30).

Apesar de as novas tecnologias terem facilitado a comunicação dos indivíduos, ao permitir que ela aconteça de maneira instantânea, não se pode esquecer que, como tudo em demasia, a hiperconectividade poderá impactar de maneira drástica a saúde psicológica do trabalhador. Cumpre ainda salientar, que a mitigação do direito à desconexão nos momentos em que o funcionário é acionado pelo empregador através de ferramentas eletrônicas fora da sua jornada de trabalho contribui para acelerar o aparecimento de patologias que causam desajustes para a sua saúde (FINCATO; FRANK, 2019, p.31).

Ou seja, fica evidente que o contexto tecnológico atual, ao propiciar a dificuldade de desconexão dos indivíduos das suas atividades laborais, favorece também com que os seus períodos de descanso sejam cada vez mais suprimidos das suas rotinas devido ao fato de a hiperconectividade fomentar uma cultura na qual os empregadores

se apropriam de períodos fora da jornada de trabalho dos seus funcionários sem que eles se deem conta.

#### **4.1.2 A distinção entre duração, jornada e horário de trabalho para fins de delimitação do Direito à Desconexão**

A mudanças no âmbito do Direito do Trabalho propiciadas pela inserção das novas tecnologias não estão relacionadas apenas com a forma de execução do labor e em qual espaço atividade irá ocorrer, mas também tutelam o requisito tempo de trabalho. Por isso, é de extrema relevância distinguir conceitualmente as expressões duração, jornada e horário de trabalho, já que as mesmas estão diretamente relacionadas ao tempo de disponibilidade contratual.

A duração do trabalho se caracteriza por possuir uma noção mais ampla da ideia de tempo de disponibilidade contratual, sendo assim a sua conceituação está atrelada a diversos parâmetros utilizados pelo empregador para mensurar a disponibilidade do seu funcionário no que tange a realização das suas respectivas atividades laborais. Logo, poderiam ser utilizados parâmetros diários, semanais, mensais ou até mesmo anuais (DELGADO, 2019, p.1029).

A jornada de trabalho, por sua vez, seria um conceito mais restrito relacionado especificamente a duração diária da disposição de lapso temporal que o empregado se encontra à disposição do empregador devido a sua vinculação ao contrato laboral. Cumpre salientar que no que tange a composição da jornada de trabalho cabe ainda falar dos critérios que compõe a sua fixação. Os critérios básicos envolvem a análise do tempo efetivamente trabalhado, tempo à disposição (independe se haverá ou não a realização da atividade) e tempo de deslocamento (tempo gasto que o funcionário demanda ao sair da sua residência até o local da realização da sua função e vice versa), já os critérios especiais são critérios adicionais relacionados a categorias profissionais específicas sendo eles o tempo de sobreaviso (período em que o obreiro se encontra em sua residência, podendo no entanto, ser chamado a qualquer momento para realizar sua função) e o tempo de prontidão (noção intermediária entre o tempo à disposição e o tempo laborado, contudo difere do sobreaviso pelo fato de o

empregado se encontrar nas dependências do estabelecimento em que exerce as suas atividades) (DELGADO, 2019, p.1029-1031).

Por fim, o horário de trabalho seria a expressão relacionada ao lapso temporal de início e fim da jornada laboral (DELGADO, 2019, p.1029).

Desta forma, visando a proteção do trabalhador de abusos relacionados à violação da sua jornada de trabalho, cabe ao empregador assegurar aos seus funcionários que haja de fato desconexão das suas atividades laborais em seu tempo livre. Do contrário, seria verificada uma permanente vinculação ao trabalho, o que seria extremamente prejudicial ao trabalhador, pois o mesmo teria o seu direito à dignidade, saúde e lazer violados (IBRAHIN; ARAUJO, 2019, p.290).

Uma nova regularização no que tange a organização do tempo de trabalho mostra-se então essencial, já que as novas ferramentas tecnológicas dificultaram a dissociação da vida privada e profissional dos indivíduos, permitindo assim com que a realização do trabalho através das novas tecnologias, em alguns casos, seja considerada como horas extras não remuneradas (IBRAHIN; ARAUJO, 2019, p.284).

Cumpram também ressaltar que apesar de, cada vez mais, se perceber uma certa liquidez da vida privada, Jorge Luiz Souto Maior assevera que mesmo no local de trabalho os funcionários deveriam ter garantido o direito à intimidade da sua vida privada nos seus momentos de repouso, ou seja, períodos em que teoricamente estariam também desconectados das suas funções. Obviamente que a vida privada do trabalhador não deverá intervir na produtividade das suas funções, mas uma coisa não exclui a outra (MAIOR, 2003, p. 17-18). Inclusive a norma do art. 4, § 2º da CLT em seus incisos II e III mostra-se bastante clara ao indicar que não se considerará o tempo excedente à jornada laboral, utilizado por escolha própria do empregado, para exercer atividades particulares relativas a descanso e lazer como tempo à disposição do empregador.

Sendo assim, pode-se concluir que o respeito aos períodos de repouso se apresenta como uma das formas de se garantir com que os indivíduos possam usufruir do seu direito à desconexão.

#### **4.1.3 O respeito aos períodos de repouso e descanso como mecanismo básico para a promoção do Direito à Desconexão no ambiente laboral**

O direito à desconexão está diretamente relacionado a limitação da jornada laboral, pois para que o indivíduo consiga se desconectar de maneira efetiva, podendo então se desvincular das suas atividades laborais nos momentos não correspondentes ao seu horário de trabalho é necessário que os empregados não trabalhem nos períodos destinados ao seu descanso, para assim usufruir dos períodos reservados aos seus intervalos intra e entre jornadas, além daqueles atribuídos aos descansos semanais remunerados e as suas férias (FREIRE,2017,p.47).

Os intervalos observados no decorrer da duração semanal do trabalho estão diretamente relacionados com a garantia da saúde do trabalhador, por isso as normas responsáveis pela sua tutela não dizem respeito apenas a aspectos econômicos relacionados a tais períodos de descanso do empregado, estando também vinculados intrinsecamente a aspectos relacionados a medicina e segurança do trabalho (DELGADO,2019,p.1122).

A finalidade de tais períodos está relacionada justamente com a reposição de energias gastas durante as atividades laborais, fazendo parte portanto da saúde laboral dos indivíduos, já que acabam limitando a quantidade de horas trabalhadas no dia. Enquanto a ocorrência dos intervalos intrajornadas está atrelada ao período de descanso existente dentro da jornada laboral, mais especificamente do expediente de trabalho, podendo ou não ser computados como tempo de trabalho efetivo, os intervalos interjornadas correspondem aos períodos de descanso entre a jornada laboral, ou seja, de um dia para o outro (CASSAR, 2019, p.711).

De acordo com o art. 66 da CLT o intervalo interjornada deverá ter uma duração mínima de 11 horas consecutivas para atingir a sua finalidade, ou seja, propiciar ao empregado a reposição de suas energias para que a sua saúde e conseqüentemente a sua produtividade não sejam afetadas, pois não resta dúvidas que um indivíduo que usufrui de fato do seu período de descanso apresentará mais ânimo e vigor ao desempenhar as suas atividades no dia seguinte. O intervalo intrajornada, por sua vez, é tutelado pelo art.71 da CLT que dispõe sobre a necessidade de tais períodos para o repouso ou alimentação do empregado, sendo a sua duração de 1 hora nos

casos de trabalho contínuo que exceda a duração de 6 horas ou de 15 minutos caso não exceda 6 horas, mas ultrapasse a duração de 4 horas.

No que diz respeito ao descanso semanal, por sua vez, cumpre elucidar que a primeira lei brasileira a dispor sobre a obrigatoriedade de tal direito só foi publicada em 1932 (decreto 21.186), em que pese seja um atributo presente a milhares de anos na história humana, seja por motivos de tradição religiosa, festas comemorativas ou sacrifícios. Contudo, apenas com a Constituição de 1946 é que se estabeleceu a remuneração a esses períodos de descanso (CASSAR, 2019, p.687-688).

Atualmente o repouso semanal remunerado figura como um direito irrenunciável do trabalhador por estar relacionado diretamente com a garantia da sua saúde, já que, em tais períodos de interrupção contratual, objetiva-se com que o empregado possa repor as suas energias demandadas pelo exercício das suas atividades laborais (CASSAR, 2019,p.687-688).

Cumpre ainda salientar que o descanso semanal e o descanso em feriados são figuras próximas na ordem jurídica trabalhista, pois se enquadram no gênero dias de repouso, estando assim submetidos a regramentos idênticos ou similares. Sendo que o lapso temporal semanal de 24 horas consecutivas destinado a sustação da disponibilidade do profissional perante o seu empregador, será preferencialmente atribuído aos domingos, contudo tal coincidência não precisa ocorrer de maneira absoluta, já os feriados, por sua vez, não possuem tal requisito, pois acontecem em datas legalmente tipificadas (DELGADO,2019,p.1142).

Por fim, o período de férias configura-se por ser um direito irrenunciável adquirido pelo indivíduo que o permite usufruir desse descanso anual remunerado com a finalidade de restabelecer o seu equilíbrio e as suas energias através de um período de descanso mais prolongado (CASSAR,2019, p.724).

No que tange ao instituto férias, tal lapso temporal está vinculado a uma obrigação de não fazer, sendo assim, o seu intuito principal é que o empregado consiga de fato se desligar das suas atividades laborais para aproveitar o seu tempo livre como bem entender para períodos de descanso, lazer ou ócio. Para realmente cumprir com a sua finalidade é necessário que tal período seja realmente desfrutado pelo empregado, e não substituído por pagamento em dinheiro (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p.602).



Em que pese não haja possibilidade jurídica de substituir o período de férias por pecúnia, a realidade muitas vezes é outra e não são raros os casos em que os empregados deixam de gozar de tais períodos optando pela prática censurável da venda das suas férias. Contudo, apesar de tal prática não possuir respaldo legal, caso o contrato laboral venha a se extinguir é evidente que tal direito será convertido em pecúnia, já que se torna inviável na prática (DELGADO,2019, p.1159).

Conclui-se que para os indivíduos conseguirem se desconectar das suas funções e poderem usufruir dos períodos de descanso, além do respeito a limitação à jornada laboral é necessário que a ocorrência de trabalhos extraordinários não seja uma realidade recorrente, pois de nada adianta limitar a duração de trabalho, se a prática mostra que os trabalhadores ainda continuam exercendo as suas funções fora do período referente a sua jornada.

Ainda é bastante recorrente na Justiça do Trabalho a atribuição de indenização por dano existencial em decorrência da dificuldade que os indivíduos possuem de se desconectar do seu labor nos momentos destinados a garantia do seu descanso ou lazer como se pode perceber nas seguintes decisões:

DANO EXISTENCIAL. INDENIZAÇÃO. JORNADA EXAUSTIVA. AUSÊNCIA DE INTERVALOS E NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. As condições de trabalho constatadas nos autos demonstram que o trabalhador foi vítima de indevida usurpação das horas de descanso, convivência familiar e divertimento. Como o tempo é material que não se recicla, as horas em questão não voltam e o simples pagamento da jornada extraordinária não compensa o trabalhador pela perda sofrida por ele. Houve ofensa aos direitos humanos fundamentais, atingindo-se a dignidade, a liberdade e o patrimônio moral do demandante. Devida indenização pelos danos sofridos. Sentença mantida. (TRT 2ª Região. RO 0000456-48.2015.5.02.0064. Relator: Paulo Sergio Jakutis. 4ª Turma. Julgamento: 16/08/2016. Publicação: 16/08/2016)

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. O direito fundamental do trabalhador à saúde, impõe o respeito à limitação da jornada, como corolário da dignidade humana, do valor social do trabalho e da empresa. O trabalhador, enquanto ser que aliena a sua força de trabalho, tem direito à desconexão. 2. O dano existencial decorre de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. 3. Assim, presentes os pressupostos da responsabilização civil (ato ilícito, dano efetivo, nexos de causalidade entre a conduta ilícita e os transtornos sofridos pelo trabalhador e a culpa patronal), impõe-se a reparação pecuniária ao obreiro. 4. Recurso ordinário conhecido e provido no aspecto. (TRT 3ª Região. RO 0010781-93.2018.5.03.0082. Relatora: Paula Oliveira Cantelli 4ª Turma. Disponibilização: 03/06/20).

Logo, a quantidade de julgados relativos à danos existenciais devidos por conta da não observação do direito à desconexão dos indivíduos e da falta de garantia dos seus períodos de descanso demonstra que a cultura reparatória ainda se mostra de maneira enraizada no país, tendo em vista que uma parte considerável dos empregadores opta, conscientemente, por desrespeitar direitos fundamentais dos seus trabalhadores como a limitação da jornada laboral, por entender que assim obteriam maior vantagem econômica, já que muitos trabalhadores ainda se sentem intimidados e acabam por não demandar judicialmente seus litígios decorrentes do contexto laboral.

#### **4.1.4 A relação entre o teletrabalho e o Direito à Desconexão**

O teletrabalho só passou a ser formalmente regulamentado no Brasil com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, por força da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Sua normatização está relacionada a possibilidade da flexibilização da jornada de trabalho, permitindo assim a sua maior liberdade na rotina de cada indivíduo. Conforme aduz o art. 75-B da lei supramencionada “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” (PITEL,2019, p.39-41)

Contudo, o trabalho em domicílio não é algo recente na história do direito do trabalho, sendo na verdade o teletrabalho na modalidade home office uma evolução permitida pelo advento das novas tecnologias. Assim a partir da propagação dessa espécie atualizada de trabalho se permite com que haja cada vez mais uma desterritorialização do trabalho em concomitância com uma desmaterialização da produção (CARVALHO; LACERDA, 2019, p.139).

Embora os empregados em teletrabalho estejam conectados de modo permanente aos seus superiores, não se pode exigir que as demandas referentes as suas atividades sejam atendidas nos seus períodos de descanso. O que ocorre muitas vezes na prática é que os empregadores se aproveitam do fato de o legislador não ter determinado o controle de jornada do funcionário em teletrabalho para controlar a

rotina do sujeito como se ele estivesse de sobreaviso de maneira permanente (PITEL,2019, p.42-43).

Antes da promulgação da Reforma Trabalhista não existia diferenciação entre o funcionário que laborasse na sede da empresa ou sem seu domicílio, assim era aplicado àqueles que trabalhassem em suas casas a jornada laboral delimitada pela CF/88. Após a regulamentação do teletrabalho, o teletrabalhador passou a ser exposto a jornadas abusivas, já que inexistente norma explícita que regule o controle da sua jornada (SILVA, 2018, p.18-19).

Conforme assevera Porto; Rocha e Souza (2018, p.49):

Não raro, veem-se empresas controlando seus empregados mediante o envio constante e desenfreado de mensagens, e-mails, whatsapp; o controle de acesso às credenciais de sistema; a utilização de modernos softwares que verificam a ociosidade de um empregado que não movimentou seu computador ou sistema; e, mais modernamente, a implementação de chips de controles de localização dos equipamentos do empregado ou dele próprio. Pode-se inclusive afirmar que, por meio desses instrumentos de informática, o controle opera-se de maneira mais incisiva do que presencialmente, já que permitem o controle concomitante de todos os seus usuários, tarefa que o homem ainda não é capaz de fazer pessoalmente.

No entanto, na verdade, existem sim formas de controlar a jornada laboral do teletrabalhador de maneira quantitativa e qualitativa, e como o direito à desconexão está diretamente relacionado a duração da jornada laboral, evidencia-se que os teletrabalhadores também são tutelados pelo direito à desconexão, em que pese os seus empregadores não queiram admitir (CARVALHO; LACERDA, 2019, p.150). O fato de o empregado exercer sua função fora do ambiente físico da empresa não impede que exista um controle no que tange a sua jornada laboral (PORTO; ROCHA; SOUZA, 2018, p.52).

Inclusive, ainda que se possa levantar a tese de que não seria possível controlar a jornada dos teletrabalhadores, devido ao fato deles poderem ser enquadrados no rol do art. 62 da CLT que tutela sobre os profissionais que não estão submetidos ao controle de jornada, isso não significa que seria possível que tal classe não gozasse do seu direito à desconexão (GAMBETA,2018,p.399).

Sendo assim, os contatos virtuais realizados nos horários destinados ao descanso ou ao lazer, fins de semana, feriados, horários de alimentação e folga de maneira habitual e permanente configurariam um verdadeiro desrespeito ao direito à desconexão. Cabe ressaltar a necessidade da existência de habitualidade nessas ações, pois caso essa

violação não ocorra de maneira contínua o funcionário não poderá pleitear a reparação de danos suscitando a violação do direito à desconexão (PITEL, 2019, p.53-54).

Embora, a legislação não inclua o teletrabalhador na jornada diária de 8 horas e 44 horas semanais, isso não significa que os empregadores estarão permitidos a estabelecer metas impossíveis que demandem uma quantidade absurda de horas que compõem a jornada laboral dos seus funcionários. Tal atitude demonstra situações de evidente desrespeito ao direito à desconexão dos empregados, podendo ainda ensejar futuramente o surgimento de demandas trabalhistas em que venham a pleitear danos existenciais devido ao fato de terem sido privados de usufruir momentos de convívio social (PORTO; ROCHA; SOUZA, 2018, p.45).

O mero desrespeito a limitação da jornada laboral não é suficiente para garantir que o indivíduo receberá indenizações por danos existenciais, conforme é possível se observar com os entendimentos jurisprudenciais a seguir:

DANO EXISTENCIAL. EXCESSO DE JORNADA. PREJUÍZO NÃO COMPROVADO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. [...] Esta Corte vem se posicionado no sentido de que para que ocorra o dano existencial (espécie de dano imaterial) nas relações trabalhistas não basta a mera caracterização de jornada excessiva de trabalho, mas, sim, que dessa jornada sobrevenha a supressão ou limitação de atividades de cunho familiar, cultural, social, recreativas, esportivas, afetivas, ou quaisquer outras desenvolvidas pelo empregado fora do ambiente laboral. Precedentes. (TST. AI 332-86.2014.5.23.0041. 6ª Turma. Relatora Katia Magalhães Arruda. Julgamento: 30/03/2016)

RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. OCORRÊNCIA DE DANO EXISTENCIAL. PROCEDÊNCIA. O dano existencial é aquele que decorre de uma frustração ou de uma projeção que impedem a realização pessoal do trabalhador. Consiste, pois, na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer (TRT 8ª Região. RO 0000908-96.2013.5.08.0117. Relator: Francisca Oliveira Formigosa. 3ª Turma. Julgamento: 12/03/2014).

Com o advento do teletrabalho houve uma modificação na maneira pela qual o vínculo da subordinação é exercido pelo empregador. Pode-se afirmar, inclusive, que os novos mecanismos implementados para garantir que a subordinação ocorra de maneira eficaz, mostram-se mais intensos do que os utilizados anteriormente, já que as novas formas de controle se tornam cada vez mais difusas e sutis. Sendo assim, o

fato subordinação se dar de maneira camuflada, permite com que o empregador exerça uma maior influência sob o trabalhador, ocasionando com isso o surgimento de inúmeras doenças relacionadas ao trabalho como depressão, estresse, ansiedade e Burnout (PORTO; ROCHA; SOUZA, 2018, p.51-52).

Inclusive, antes mesmo da regulamentação do teletrabalho, o excesso de controle realizado através das tecnologias já se mostrava excedente, tendo em vista que os funcionários se encontravam acessíveis aos seus superiores na condição *full time*. Desse modo, a ausência de normas claras no que tange a regulamentação da duração do trabalho, saúde e segurança do teletrabalhador figura como um verdadeiro retrocesso (PORTO; ROCHA; SOUZA, 2018, p.58-59).

Ressalta-se então que não garantir com que os trabalhadores possam se desconectar na verdade não é uma atitude muito inteligente, pois em que pese a curto prazo tal atitude possa gerar uma falsa impressão de maior produtividade, as consequências a longo prazo mostram-se danosas não só para a saúde dos obreiros, contribuindo, conseqüentemente, para uma queda no desempenho das funções desempenhadas.

#### 4.2 O RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Conforme visto no decorrer do presente trabalho não resta dúvida que a constante conexão do trabalhador no que tange as suas atividades laborais, corrobora para a propagação do aparecimento de doenças de ordem psíquica e física para os indivíduos.

Além disso, cabe ressaltar que a produtividade do indivíduo será diretamente influenciada pelas suas condições de saúde, sendo assim, os empregadores ao não possibilitarem que os seus funcionários consigam usufruir de fato um tempo para o seu descanso e lazer estarão na verdade contribuindo para desenvolvimento de doenças ocupacionais.

#### 4.2.1 O acidente de trabalho e a doença ocupacional

No que se refere a relação intrínseca entre o meio ambiente laboral e a garantia da saúde do obreiro, temática que já foi amplamente discutida no capítulo anterior, ainda cabe analisar as consequências do desajuste dessa relação para o Sistema de Previdência Social, já que o adoecimento vivenciado em decorrência da relação de trabalho implica diretamente na concessão de benefícios previdenciários.

A partir dessa realidade o presente trabalho procurará conceituar o que se entende por acidente de trabalho e doença ocupacional e aos seus impactos no âmbito do Sistema de Previdência Social Brasileiro através da análise da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional.

Com o advento da lei 5.316/1967 houve substancial alteração no que diz respeito ao regramento da proteção acidentária no Brasil, pois a partir dela o seguro acidentário de trabalho (SAT) deixou de ser um ramo explorado por seguradoras privadas, tornando-se monopólio do Estado. Além disso, devido a implementação da teoria do risco social, o SAT passou a englobar doenças profissionais e do trabalho. Com a CF/88, o SAT voltou a ser um encargo do empregador, em face da sua responsabilidade pelo acidente de trabalho. Sendo assim, em que pese o custeio seja do empregador o SAT seria oferecido exclusivamente pela previdência estatal. Contudo, recentemente com a Emenda Constitucional (EC) 103/2019 é possível que os benefícios não programados decorrentes de acidente de trabalho sejam também concedidos pelo setor privado (CASTRO, LAZZARI, 2020, p.896-897).

Ou seja, no que tange ao âmbito do regramento de proteção acidentária brasileiro, percebe-se ser de extrema importância, para não gerar confusões terminológicas, diferenciar os seguintes institutos: acidente de trabalho e doença ocupacional.

Antes disso, porém, é necessário elucidar que o instituto “acidente de trabalho” é um gênero no qual estão englobados os conceitos de acidente típico e doença ocupacional, termo que ainda se subdivide em duas outras classificações: doenças profissionais e do doenças trabalho (MONTEIRO, 2017, p.89).

De acordo com a nova redação do art. 19 da Lei 8213/91 entende-se por acidente de trabalho aquele decorrente do 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 da lei supracitada, que venha a provocar lesão corporal ou perturbação funcional que ocasione a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Conforme o entendimento de Castro e Lazzari seriam características do acidente de trabalho típico a exterioridade da causa do acidente; a violência (no sentido de que há uma violação à integridade do indivíduo); a ocorrência súbita e a relação com a atividade laboral, ou seja, não é preciso que o fato tenha ocorrido no meio ambiente laboral, mas sim, que tenha relação com a atividade laboral (2020, p.900). Sendo assim, a principal diferença entre o conceito de acidente típico e doença ocupacional é que essa, normalmente, não se apresenta de maneira súbita ,ou seja, se aloja no organismo do indivíduo de maneira gradual até causar a sua impossibilidade de exercer suas atividades, enquanto aquele se caracteriza justamente por ocorrer de maneira súbita e possuir causas determinadas (MONTEIRO,2017, p.89).

No que diz respeito a diferenciação entre as doenças profissionais e do trabalho o art. 20 da Lei 8213/91 irá dispor que essas seriam produzidas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, enquanto aquelas ocorreriam pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade. Cumpre ressaltar que ambas precisam constar na respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Contudo, de acordo com o §2º do artigo supracitado caso seja constatado excepcionalmente que uma determinada patologia esteja relacionada com as condições em que o trabalho é executado, ela deverá ser considerada para fins previdenciários como acidente de trabalho.

Cabe ainda abordar que o nexos causal das doenças profissionais é presumido, já que as mesmas se caracterizam pelo exercício da atividade ou pelas condições a que o profissional está submetido, sendo assim basta comprovar o seu adoecimento e a exercício da sua função. No que diz as doenças do trabalho, consideradas como doenças profissionais atípicas, não há nexos causal presumido, pois elas não estão atreladas a uma profissão específica, mas sim a forma pela qual o trabalho foi desempenhado ou de acordo com as condições do meio ambiente laboral, por isso será preciso comprovar a relação entre a condição patológica do indivíduo e o seu labor (FRANCO; REIS; FIALHO; OLIVEIRA;SANTOS 2019,p.5).

A Lei 11.430/2006 foi responsável por permitir a aferição da incapacidade do indivíduo, mediante a realização de perícia pelo INSS, tendo em vista o fato de a comprovação do diagnóstico das doenças do trabalho ser auferida caso a caso, mediante a realização de prova pericial ou testemunhal (PESSOA; SILVA, 2019, p.170)

Conforme consta no Decreto 3048/99 responsável por regulamentar a Previdência Social, será possível que o funcionário se afaste da sua função caso fique demonstrado que o mesmo possui o quadro clínico de Síndrome de Burnout, pois a mesma está respaldada legalmente pelo decreto supracitado em seu grupo V da Classificação Internacional de Doenças (CID) 10, sendo portanto considerada como uma doença ocupacional (GONÇALES; GONÇALES, 2017, p.51).

Com o advento do Decreto Lei 6042/07, a Síndrome de Burnout passou a ser enquadrada especificamente como uma doença profissional equiparada ao acidente de trabalho, ou seja, através da sua comprovação é possível que o profissional acometido tenha direito a concessão do auxílio doença disponibilizado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Cumpre ainda ressaltar, que a concessão do benefício não é um empecilho para que o indivíduo pleiteasse eventual indenização na Justiça Especializada, por Dano Moral e Material (FRANCO; REIS; FIALHO; OLIVEIRA; SANTOS, 2019, p.7). Pode-se evidenciar tal fato através do entendimento jurisprudencial seguinte:

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como “um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho”, ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach “a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal”. Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associadas ao absenteísmo (faltas no trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. [...] (TST - 2ª Turma DEJT 08/05/2015 - RECURSO DE REVISTA RR 9593320115090026, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta).



Ou seja, percebe-se que além da prevenção do acometimento de doenças ocupacionais ser a forma mais eficiente para garantir a saúde no contexto laboral, ela se mostra também como a solução menos onerosa.

#### **4.2.2 Os impactos da Síndrome de Burnout no Sistema de Previdência Social Brasileiro**

As doenças mentais cujo nexos de causalidade está relacionado ao meio ambiente de trabalho têm gerado um grande reflexo na economia brasileira, já que o seu reconhecimento possibilita a concessão de benefícios previdenciários, devido ao fato delas terem se tornado uma das maiores causas incapacitantes ao labor (CRUZ,2020, p.326).

Conforme o Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho de 2012 a 2017 calcula-se que o INSS teve aproximadamente um gasto de 67 bilhões de reais com pagamentos as vítimas de acidentes e doenças relacionados ao trabalho (CASTRO; LAZZARI, 2020, p.894).

Uma saída eficaz para a diminuição do surgimento dessas enfermidades seria a garantia de um meio ambiente laboral adequado. Contudo, muitos empregadores continuam achando que a falta de garantia do direito à desconexão dos seus funcionários não está relacionada diretamente ao acometimento de doenças mentais. Assim, ao escolher ignorar os fatos e pensar apenas nos seus lucros a curto prazo, acabam não percebendo que a implementação de medidas de prevenção para o aparecimento dessas patologias se mostra muito mais vantajosa economicamente para a empresa, já que tais medidas, se bem implementadas, poderiam diminuir os índices de afastamento laboral em decorrência de doenças mentais.

Em decorrência da ausência de uma cultura prevencionista na prática o que se observa é a vigência de uma cultura reparatória que prefere utilizar de mecanismos para conter o problema quando ele já estiver instaurado, ao invés de implementar medidas que inibam o seu aparecimento (BRITO FILHO; QUARESMA, 2019, p.271)

Embora a Síndrome de Burnout esteja respaldada legalmente pelo Decreto 3048/99, em seu Anexo II, no grupo IV- CID-10 da lista que contém os transtornos mentais relacionados ao trabalho, sendo portanto caracterizada como doença ocupacional na modalidade doença do trabalho, a realidade mostra que na verdade a identificação de seu diagnóstico ainda gera uma certa dubiedade, pois muitos empregados possuem dificuldades na caracterização do seu quadro clínico, o que acarreta muitas vezes o recebimento de benefício distinto do que o que se aplicaria para a sua demanda (MONTEIRO, 2017, p.92).

Percebe-se então que muitos empregados segurados recebem o auxílio-doença previdenciário (B31) ao invés do auxílio-doença acidentário (B91). Tal equívoco na concessão do benefício gera impactos para a vida do segurado, já que se tratam de benefícios diferentes (MENEGOL,2017, p.11). Por isso, é de extrema relevância diferenciá-los.

O auxílio doença é um benefício temporário concedido pelo INSS ao segurado, após o período de responsabilidade do empregador, em virtude de acidente ou doença que o impeça de exercer as suas funções. Como foi visto anteriormente, tal classe de benefício ainda se subdivide em duas espécies: auxílio doença previdenciário e auxílio doença acidentário. As principais diferenças entre tais benefícios estão relacionadas aos assegurados abrangidos; ao tempo de carência; e as consequências relativas ao âmbito trabalhista (CASTRO, LAZZARI,2020, p. 1095-1097).

O auxílio doença acidentário se caracteriza por possuir uma abrangência mais limitada quanto aos seus beneficiários, já que abrange apenas os empregados, assegurados especiais, e trabalhadores avulsos, enquanto o auxílio doença previdenciário, por sua vez, além desses abrange os segurados facultativos, individuais e o empregado doméstico (SOUZA,2019,p.9).

No que tange ao tempo de carência, será necessário o prazo carencial de 12 contribuições mensais para a concessão do auxílio doença previdenciário, já para o auxílio doença acidentário não é um período de carência. Contudo cabe ressaltar que em alguns casos previstos por lei o prazo de carência também será incabível para a concessão do benefício do auxílio doença previdenciário (CASTRO; LAZZARI, 2020, p.1097).

Por fim, no que tange ao contexto do direito do trabalho, cabe elucidar que o auxílio doença acidentário, em contraposto ao auxílio doença previdenciário garantirá ao indivíduo o período de 12 meses de estabilidade contratual (MENEGOL,2017, p.9).

O auxílio doença acidentário também não se confunde com o auxílio acidente. Esse último consiste em outra modalidade de benefício que diferentemente do auxílio doença possui caráter indenizatório, ou seja, significa que o segurado só estará apto para recebe-lo com o término do recebimento do seu auxílio doença (CASTRO, LAZZARI, 2020, p.1168). Desse modo, o auxílio acidente será concedido ao sujeito após a realização de perícia médica que constate que o mesmo possui alguma seqüela que reduza a capacidade de suas funções (SANTOS, 2017, p.33).

Vários motivos podem levar ao equívoco na concessão do benefício como falta de conhecimento dos operadores do direito, confusão na identificação do quadro clínico do sujeito, realização de perícia de maneira errônea ou pela falta de recebimento do comunicado de acidente de trabalho (CAT) pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (MENEGOL,2017, p.11).

#### 4.3 O PAPEL DA ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho foi responsável por desenvolver um rol de normas regulamentadoras (NR) de caráter preventivo com o intuito de promover a saúde e segurança dos trabalhadores, sendo a NR-4 responsável por estabelecer a obrigatoriedade dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) (TEIXEIRA, 2018, p.413).

De acordo com Yamakami (apud BRITO; LINDEMAM; ARÃO, 2018, p.59-60) a Engenharia de Segurança do trabalho possui uma relevante função para a prevenção de doenças ocupacionais ou profissionais e dos acidentes de trabalho. Sendo assim, a sua atuação efetiva pode propiciar uma redução dos efeitos sociais, econômicos e humanos causados para o Estado, a Empresa e o Trabalhador. Conforme o seu entendimento, a falta de preocupação com a saúde do obreiro não teria impacto apenas na vida do indivíduo, possuindo também reflexos diretamente para a sociedade como um todo, tendo em vista o fato de ser responsável pelo custeio

Sistema de Previdência Social Brasileiro conforme o princípio da solidariedade, e para o seu contexto laboral, já que o afastamento do trabalhador ocasiona conseqüentemente uma alteração na produção e no ritmo do restante da equipe.

Cumprе salientar que a Engenharia de Segurança não pode dar prioridade apenas para os aspectos físicos e biológicos relativos à saúde do trabalhador, e esquecer das demandas relacionadas aos aspectos psicológicos. Sendo assim, as políticas internas da empresa devem fomentar a criação de uma cultura empresarial que também esteja preocupada com a garantia da saúde mental dos seus funcionários, através da implementação de normas que permitam a manutenção do bem-estar e da integridade de cada indivíduo (BRITO; LINDEMAM; ARÃO, 2018, p.68).

Além disso, a prevenção dos riscos psicossociais mostra-se como a solução mais benéfica do ponto de vista econômico, já que conforme visto anteriormente o diagnóstico e o tratamento da Síndrome de Burnout possui impactos para a toda sociedade. Dessa forma, implementar mecanismos com o intuito de reduzir o seu aparecimento, ao mesmo tempo contribuiria para a diminuição da sobrecarga do Sistema Público de Saúde e com os gastos que a Previdência Social possui com a concessão de auxílios doença em decorrência de doenças ocupacionais, bem como não geraria impactos de cunho financeiro para a empresa, já que a mesma não teria a sua capacidade produtiva reduzida em decorrência do afastamento dos seus funcionários (BRITO; LINDEMAM; ARÃO, 2018, p.69).

De acordo com a Lei 8080/90 em seu art.6,§3,I está incluso na atuação do SUS garantir a recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo assim a assistência às vítimas de acidentes de trabalho ou aos portadores de doença profissional e do trabalho. Sendo assim, pode-se elucidar que o SUS também sofre diretamente as conseqüências advindas dos riscos psicossociais.

O meio ambiente laboral é um microsistema social que reflete os comportamentos sociais e culturais da sociedade, sendo assim a questão da prevenção de problemas de saúde também está diretamente ligado as políticas públicas implementadas e desenvolvidas (CARLOTTO; MICHELETO, 2014, p.70).

Por isso, além da necessidade de as empresas implementarem uma gestão que intente controlar os riscos psicossociais, é essencial que o Estado também contribua

para esse controle através de políticas públicas que fomentem a diminuição do desenvolvimento da Síndrome de Burnout (GONÇALES; GONÇALES, 2017, p.55). Caso medidas não sejam tomadas é perceptível que a longo prazo tanto o SUS quanto o Sistema de Previdência Social entrarão em colapso devido aos altos índices de acometimento do Burnout.

O ideal seria que houvesse um alinhamento entre o desenvolvimento de políticas externas e internas com o intuito de dirimir os riscos psicossociais. Conforme assevera Carlotto e Micheletto a promoção, prevenção e reabilitação em saúde ocupacional depende da ação conjunta do poder público, gestores e trabalhadores (CARLOTTO; MICHELETTO, 2014, p.71).

Apesar de muitas empresas ainda se mostrarem resistentes no que diz respeito a implementação de medidas que intentem melhorar o bem-estar dos seus funcionários, é importante ressaltar que existem vários investimentos iniciais de baixo custo que podem ser feitos com o intuito de prevenir o adoecimento psicológico dos trabalhadores. A implementação programas de socialização visando melhorar o clima organizacional conjuntamente com a aplicação de testes para verificação do estado físico e emocional do funcionário como, por exemplo, o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) são medidas simples que não demandam tanto investimento e poderiam contribuir para a prevenção do Burnout (ALONSO,2014, p.32-33).

É necessário que as políticas administrativas da empresa e as condições físicas do meio ambiente laboral estejam em sintonia para que a saúde do trabalhador seja preservada, pois a qualidade de vida no trabalho está intrinsecamente relacionada com a saúde dos funcionários (GONZAGA,2009, p.24-26).

Além disso, é inegável que o meio exerce uma forte influência no indivíduo, assim o descaso e descomprometimento observados para com a garantia da saúde dos seus funcionários, além de ser extremamente prejudicial para os empregados, poderá a longo prazo ser um grande empecilho para a empresa. Por isso falar em prevenção de doenças ocupacionais é tão importante, contudo, como foi visto muitos gestores, ainda têm dificuldades de perceber o óbvio, e não associam que os seus lucros dependem do bom desenvolvimento funcional da empresa como um todo, o que engloba os seus funcionários, principais responsáveis por concretizar as metas e objetivos organizacionais (CORREA; LOPES; AVILA; ALBANIO; ALMEIDA, 2017, p.93).

A melhor estratégia é justamente criar nas organizações uma cultura que permita a existência de sintonia entre a rotinas de trabalho e a qualidade de vida dos seus colaboradores, implementando medidas que assegurem de fato condições ideais para o labor. É interessante ressaltar que no que diz respeito a Síndrome de Burnout, especificamente, a sua prevenção é muito mais fácil do que as medidas adotadas para o seu tratamento, tendo em vista que os seus sintomas podem se apresentar de formas diferentes para cada indivíduo, o que obviamente demandaria um tratamento único e individualizado para cada paciente, enquanto que a sua prevenção por estar relacionada a implementação de medidas relativas ao contexto laboral em que os indivíduos exercem as suas funções, se configuram por ser estratégias gerais, englobando a realidade de todos os funcionários (CORREA; LOPES; AVILA; ALBANIO; ALMEIDA, 2017, p.97).

Cumprido ressaltar que a garantia de rotinas de trabalho saudável está diretamente relacionada não só com as condições de trabalho, mas também com os elementos responsáveis pela estrutura da organização do trabalho, o que engloba por sua vez o requisito duração da jornada laboral, e como foi visto o seu desrespeito contribui diretamente para o aumento da probabilidade de os funcionários poder desenvolver problemas relacionados à sua saúde mental. Sendo assim, pode-se perceber que o direito à desconexão atua como ferramenta essencial para a prevenir possíveis desrespeitos aos períodos de descanso dos indivíduos, o que por sua vez corrobora para a diminuição de casos de estresse crônico, já que os empregados conseguirão repor as suas energias e aproveitar seus momentos de tempo livre para suas demandas pessoais. Dessa forma, com os baixos índices de estresse crônico ocupacional, os casos de Burnout também diminuiriam.

A Psicologia da Saúde Ocupacional é um dos ramos da Psicologia Social que possui justamente como intuito principal a implementação de programas cujo objetivo é a redução dos riscos psicossociais relacionados ao contexto laboral. (CARLOTTO; MICHELETO, 2014, p.66). Para isso o seu estudo compreende não só as questões ambientais e culturais do contexto laboral, bem como a análise das relações interpessoais desenvolvidas em tais ambientes. (CARLOTTO; MICHELETO, 2014, p.69).

Percebe-se então que tal campo de estudo emergente, mostra-se bastante útil para auxiliar no desenvolvimento de mudanças comportamentais que reflitam em melhorias

na qualidade de vida dos sujeitos a partir de melhorias realizadas nos atributos relacionados a forma, local e tempo de exercício das suas atividades laborais.

Ao relacionar justamente a prevenção de doenças psicossociais à mudanças na gestão e desenvolvimento das atividades laborais, ratifica-se a importância que o direito à desconexão possui para evitar que os casos de Burnout se propaguem, justamente pelo fato de tal direito permitir com que os sujeitos ao se desconectarem consigam entender que não se encontram mais no exercício das suas funções. Sendo assim, eles começam a perceber que não possuem a necessidade de realizar suas obrigações laborais em tais momentos, pois não se encontram mais à disposição dos seus empregadores.

#### 4.4 A EXPERIÊNCIA FRANCESA E OS IMPACTOS NO TOCANTE À PREVENÇÃO DE BURNOUT

A França foi o primeiro país a incluir no seu ordenamento jurídico a tutela do direito à desconexão. A partir de 01 de janeiro de 2017 as modificações sofridas no cunho da Lei 2242-8 do Código do Trabalho entraram em vigência, desde então, as empresas com mais de 50 funcionários ficam obrigadas a regular o uso das ferramentas digitais utilizadas pelos seus empregados com o intuito de garantir-lhes de maneira plena o seu direito à desconexão, respeitando assim os seus momentos de descanso e lazer (IBRAHIN; ARAUJO, 2019, p.285).

Desde de a vigência da lei supracitada, também conhecida como Lei El Kohmr em homenagem a ministra responsável pela sua autoria, as empresas passaram a ter que negociar com os seus funcionários um novo regramento interno de forma a limitar a quantidade de horas que eles se encontram conectados fora do seu horário habitual de trabalho. Caso empregadores e empregados não entrem em consenso, os empregadores ainda assim estarão obrigados a criar um regramento que regule o direito à desconexão dos seus funcionários, garantindo assim horários em que não haja qualquer intromissão da vida privada dos mesmos (FREIRE, 2017, p.62-63).

O intuito principal da lei é garantir que os trabalhadores consigam realmente desfrutar do seu tempo livre da forma que bem entenderem, sem que possam se sentir vinculados às suas funções, já que não seria mais permitido com que houvesse o

prolongamento do seu horário de trabalho para além da sua jornada laboral (FREIRE,2017, p.64).

Em que pese, não trate da situação de empresas com número inferior a 50 empregados e não preveja sanções para os casos em que não haja negociações no que tange a limitação da conexão dos seus funcionários, além de não considerar certas exceções como os casos de atividades internacionais em que não é possível determinar horários para a efetiva desconexão, não se pode desmerecer a sua importância (FREIRE,2017, p.65).

Apesar de algumas situações específicas como a de certas atividades empresariais que exerçam atividades em diversos locais do globo, não terem sido tuteladas pela Lei, a mesma possui uma enorme relevância ao permitir que as pessoas possam reeducar os seus hábitos quanto ao uso de tecnologias. Inclusive, pode-se dizer que tal Lei é totalmente inovadora, já que vai de encontro as crenças do sistema de que os sujeitos precisam ser produtivos o tempo inteiro, ao justamente implementar maneiras de promover uma desconexão dos indivíduos, contribuindo também para garantir que os mesmos possuam uma vida mais equilibrada e saudável, além de diminuir consideravelmente os índices de doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout.



## 5 CONCLUSÃO

Diante do que foi disposto no presente trabalho é possível então concluir que com o advento das Revoluções Tecnológicas as relações sociais ganharam mais fluidez e dinamicidade devido a facilidade com que as conexões são estabelecidas. Obviamente tais reflexos não trouxeram mudanças apenas para o contexto das relações sociais cotidianas, influenciando também diretamente as relações decorrentes do meio ambiente laboral.

Percebeu-se que o contexto laboral atual é um contexto que está atrelado a novas possibilidades no que tange tanto as formas de se comunicar e se relacionar como as formas de desenvolvimento e execução das atividades laborais. Sendo assim, constata-se de forma evidente a possibilidade de os espaços virtuais atuarem como espaços laborais, pois como foi visto o conceito de meio ambiente laboral é um conceito dinâmico e plural que não está mais vinculado apenas ao espaço físico do estabelecimento vinculado as atividades laborais.

Embora as novas ferramentas digitais e as plataformas virtuais tenham contribuído consideravelmente para tornar a comunicação mais célere e eficaz, tendo em vista que agora os indivíduos estão potencialmente conectados a todo instante, ao mesmo tempo tais tecnologias também tornam os seus usuários verdadeiros escravos digitais, contribuindo para um verdadeiro adoecimento da sociedade.

No que tange, especificamente ao contexto do meio ambiente laboral, foi demonstrado que o uso desenfreado das novas tecnologias pode fragilizar consideravelmente direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores como o direito à saúde, ao lazer, ao descanso, a limitação da sua jornada laboral, bem como o direito à privacidade e a sua vida íntima. Percebeu-se que a implementação das ferramentas digitais se não utilizada de maneira adequada e equilibrada pode servir de gatilho para fomentar abusos no que se refere a subordinação e ao controle laboral. Ao permitirem que os obreiros estejam virtualmente disponíveis a qualquer instante elas acabam dificultando que os mesmos possam usufruir como bem entenderem dos períodos em que em teoria não estão no exercício das suas funções.

O ser humano está, cada vez mais, vinculado aos afazeres da sua vida profissional devido às dificuldades encontradas para se desconectar impostas pelas crenças

limitantes criadas pela sociedade. Em um contexto em que o medo do desemprego ou da substituição pelos novos aparatos tecnológicos assolam a população e os indivíduos se sentem constantemente obrigados a demonstrar produtividade, se desconectar do meio ambiente laboral aparenta ser uma utopia, pois o sistema altamente seletivo inibe a sua desconexão.

Conforme foi apresentado, o direito à desconexão merece sim ter reconhecido o seu status de direito fundamental, sendo englobado pela categoria de direito fundamental material implícito. Antes da Revolução Tecnológica não havia necessidade de se desconectar do meio ambiente laboral, pois o contexto da época permitia que houvesse de fato uma desassociação entre a vida privada e a vida profissional, já que a possibilidade de controle pelos empregadores fora do contexto laboral era limitada.

Por causa dessa realidade em que não existiam mecanismos tecnológicos suficientes que pudessem controlar de forma demasiada os trabalhadores nos períodos em que eles não estivessem vinculados ao exercício das suas funções, a CF/88 não tutelou o direito à desconexão de maneira explícita. Só que atualmente a realidade é outra, o tempo é outro, as pessoas possuem novas formas de exercer as suas atividades laborais através de espaços virtuais e mecanismos tecnológicos, dessa forma é claramente perceptível que o direito à desconexão possui sim tutela constitucional, só que de maneira implícita.

Espera-se que CF/88 constantemente se adeque as mudanças sofridas no âmbito social com o intuito de possibilitar a existência de harmonia entre o texto constitucional e as novas demandas da sociedade. Por isso, desconsiderar a importância do direito à desconexão do ambiente laboral, além de ser altamente prejudicial para a saúde do trabalhador, se mostra uma atitude conservadora e defasada, pois como foi analisado no decorrer do último capítulo a garantia de tal direito pode funcionar como uma medida de cura para o adoecimento dos obreiros, evitando com isso o aparecimento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout estudada em questão.

A Síndrome de Burnout possui intrínseca relação com um meio ambiente laboral inadequado, pois a estafa mental e sensação de esgotamento físico apresentadas pelos empregados estão atreladas a condições laborais que os permitem estar em contato de maneira constante com condições estressoras, ocasionando com isso o desenvolvimento de estresse crônico.

Além disso, observou-se que as novas formas de gestão também possuem uma considerável parcela de responsabilidade no adoecimento dos funcionários, tendo em vista que as novas práticas gestacionais, através do estabelecimento de metas inalcançáveis, contribuem para que os momentos de descanso e lazer dos seus empregados não ocorram na prática. Sendo assim, devido as expectativas dos empregadores no que tange ao aumento da produtividade serem bastantes elevadas, os empregados vistos muitas vezes como um meio para que as empresas logrem êxito nos padrões de lucro esperado, são coagidos de maneira indireta a laborar no seu tempo-livre com o intuito de alcançar objetivos muitas vezes inalcançáveis.

Desse modo, as novas tecnologias ao permitirem com que os trabalhadores se encontrem facilmente acessíveis, geram a falsa impressão de que eles estariam à disposição *full time* dos empregadores. Contudo, o direito à limitação da jornada laboral, presente em vários momentos das lutas operárias, é uma grande conquista que não se deve ser ignorada devido a sua importância para a garantia da qualidade de vida digna dos trabalhadores.

Diante do que foi exposto, pode-se concluir através do presente trabalho que não considerar o direito à desconexão como um direito fundamental figura como um verdadeiro retrocesso para a sociedade, já que por meio da garantia de tal direito é possível preservar a limitação da jornada laboral, o que conseqüentemente possibilita que o trabalhador possa utilizar de fato seus momentos de descanso e lazer para a sua vida privada. Dessa forma, com o restabelecimento da desassociação dos momentos de trabalho e dos momentos de lazer, as chances dos indivíduos conseguirem se manter saudáveis aumenta consideravelmente, já que com a desconexão cessa-se o controle constante advindo do contexto laboral, e com isso os índices dos casos de doença ocupacional diminuem, reduzindo por consequência a chance de desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

## REFERÊNCIAS

AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. 8 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2014.

ALONSO, Fernanda Gehr. **Síndrome de burnout: manual de medidas preventivas e identificativas para aplicação pelo engenheiro de segurança do trabalho**. 2014, Monografia. (Curso de Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho), Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR, Curitiba. Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai Disponível em: [http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/3546/1/CT\\_CEEEST\\_XXVIII\\_2014\\_10.pdf](http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/3546/1/CT_CEEEST_XXVIII_2014_10.pdf) Acesso em: 07 jun. 2020.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Os Direitos da Personalidade e a Obrigação Contratual de Fornecer Trabalho ao Empregado. **Revista LTR: legislação do trabalho**. São Paulo: Ltr, vol.78, n.4, abr.2014, p. 413-438.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n.299, mai.2014, p.109-122.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região**, São Paulo, n. 52, jan./jun. 2018, p. 255-268.

ARAUJO JUNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para Delimitação do Meio Ambiente do Trabalho na Volatilidade da Sociedade Contemporânea. **Revista LTR: legislação do trabalho**. São Paulo: Ltr, vol.78, n.4, abril.2014, p. 439-443.

BITTENCOURT, Pedro José Marinho. **Reforma Trabalhista: o teletrabalho e seus reflexos na saúde e na desconexão do trabalhador**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso. (Curso de Direito) - Centro Universitário do Pará, Belém. Orientadora: Prof<sup>a</sup> Krystima Karem Oliveira Chaves Disponível em: <http://repositorio.cesupa.br:8080/jspui/handle/prefix/98?mode=full> Acesso em: 25 mar 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 nov. 2019.

BRASIL, **LEI 6938, de 31 de agosto de 1981**. Brasília, DF. Disponível em : [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm) Acesso em: 10 jun 2020.

BRASIL, **LEI 8080, de 19 de setembro de 1990**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm) Acesso em: 06 jun 2020.

BRASIL, **LEI 8213, de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm) Acesso em: 13 jun 2020.

BRASIL, **DECRETO 3048, de 06 de maio de 1991**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm) Acesso em: 13 jun 2020.

BRASIL, **DECRETO 6042, de 12 de fevereiro de 2007**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm) Acesso em: 13 jun 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento n. 332-86.2014.5.23.0041. 6ª Turma. Relatora Katia Magalhães Arruda. Julgado em 30 mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma DEJT. RECURSO DE REVISTA RR 9593320115090026, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta. Julgado em 08 mai. 2015

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. Futuro do trabalho, trabalho decente e meio ambiente do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. RT, vol. 207, ano 45, novembro 2019, p. 261-278.

BRITO, Larissa Santos; LINDEMAM, André Carvalho; ARÃO, Isabelle Rocha. Os riscos psicossociais e a síndrome de burnout enquanto doença ocupacional relacionados ao papel da engenharia de segurança do trabalho. **Revista Interdisciplinar de Pós-graduação da Faculdade Araguaia**, 1 nº1, 2018, p.54-70, Disponível em: [http://www.faculdearaguaia.edu.br/sipe/index.php/REINPG/article/view/720/Art\\_6](http://www.faculdearaguaia.edu.br/sipe/index.php/REINPG/article/view/720/Art_6) Acesso em: 06 jun. 2020.

CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney Stany Morais. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 200, abr. 2019, p. 145-164.

CAMPOS, Rosângela Galindo de. **Burnout: Uma Revisão Integrativa na Enfermagem Oncológica**. 2005. Dissertação. (Pós-Graduação em Enfermagem) Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo. Orientadora: Profª Drª Namie Okino Sawada Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-11052005-112045/publico/CAMPOS\\_RG.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-11052005-112045/publico/CAMPOS_RG.pdf) Acesso em: 01 abr. 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6.ed.Coimbra: Livraria Almedina, 2002.

CARLOTTO, Mary Sandra; MICHELLETO, Marcos Ricardo Datti. Psicologia da saúde ocupacional. **Revista Laborativa**, v.3, n.2, 2014, p.64-72 Disponível em: [https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1140/pdf\\_3](https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1140/pdf_3) Acesso em 10 jun. 2020.

CARREIRA, Cristiane de Mattos. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho: o Direito do Trabalhador Cidadão. **Revista de Direito do Trabalho**, vol.159, set. 2014, p.55. Disponível em : [www.mpf.mp.br/atuacao-](http://www.mpf.mp.br/atuacao-)

tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/revista-dos-tribunais-trabalho-escravo-1/EFICACIA%20DOS%20DIREITOS%20FUNDAMENTAIS%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf. Acesso em: 16 mar. 2020.

CARREIRO, Líbia Martins. Morte por excesso de trabalho (Karoshi). **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.46, n.76, jul./dez.2007, p.131-141. Disponível em: [http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro\\_morte\\_japao\\_karochi.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro_morte_japao_karochi.pdf) Acesso em: 02 abr. 2020.

CARVALHO, Maximiliano; LACERDA, Luana. **Teletrabalho, desconexão e reforma trabalhista: (in)compatibilidade?**. FIGUEIREDO, Carlos Arthur (org.) et al. Reforma trabalhista: novos rumos do direito do trabalho e do direito processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2018. p. 138-151.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 23 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.

CIONE, Ana Sílvia Sanseverino. **Relações entre Burnout, Estresse e Engajamento e Bem Estar no Trabalho**. 2018. Dissertação. ( Mestrado em Psicologia), Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC Campinas, Campinas. Orientador: Prof Dr.Wagner de Lara Machado Disponível em: <http://tede.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br:8080/jspui/bitstream/tede/1119/2/ANA%20SILVIA%20SANSEVERINO%20CIONE.pdf> Acesso em: 02 abr. 2020.

CORREA, Jonathan Saidelles; LOPES, Luis Felipe Dias;AVILA, Lucas Veiga; ALBANIO, Lúcia dos Santos;ALMEIDA, Damiana Machado de. Características de publicações nacionais sobr e síndrome de Burnout. **Saber Humano, Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, v.7, n.10, jul./dez. 2017, p.91-104. Disponível em: <https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/view/212/237> Acesso em 10 jun. 2020.

CORREIA, Patrícia Faneca. A Interferência da Acumulação Flexível no Direito à Desconexão nas Relações de Trabalho. **Revista da Academia de Letras Jurídicas da Bahia**, ano 20, nº 22, 2017, p.221-246.

CRUZ, Samantha Mary de Melo Barbosa. A doença mental e o nexos de causalidade com o meio ambiente do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 209, jan./fev. 2020, p. 325 – 339.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 13.ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Ed.5. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.18.ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. 2. tir. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2008.

EÇA, Vitor Salino de Moura; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães; PIERRE, Flávia Aparecida Oliveira. A promoção do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado mediante tutela específica. **Cadernos de Direito**, vol.17(32), jan./jun. 2017, p.15-40. Disponível em:  
[http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_informativo/bibli\\_inf\\_2006/Cad-Dir\\_n.32.03.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Cad-Dir_n.32.03.pdf)  
 Acesso em: 21 mar. 2020.

FINCATO, Denise Pires; FRANK, Marina Silveira. Bring Your Own Device (BYOD) e suas implicações na relação de emprego: reflexões práticas. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 15, n. 89, mar./abr. 2019, p. 17-35.

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 do trabalho. **Revista Científica Intraciência, Faculdade do Guarujá – FAGU**, edição 17, mar.2019, p.1-13.

FRANCO, Tânia. Karoshi: o trabalho entre a vida e a morte. **Revista Quadrimestral de Ciências Sociais do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades da Universidade Federal da Bahia**, Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 141-161 Disponível em :  
<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18605/11979> Acesso em: 12 jun. 2020.

FREIRE, Karolina Ferreira. **O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregado**.2017. Monografia. (Curso de Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador. Orientadora: Prof. (a) Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda Disponível em :  
<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/24841/1/FREIRE%2C%20Karolina%20Ferreira%20-%20O%20direito%20%C3%A1%20desconex%C3%A3o%20do%20trabalho%20e%20o%20impacto%20dos%20avan%C3%A7os%20tecnol%C3%B3gicos%20na%20delimita%C3%A7%C3%A3o%20.....pdf>. Acesso em: 07 jun. 2020

GAMBETA, James Hallison. Reconhecimento do Direito à Desconexão do Trabalho como Direito Fundamental no Brasil. In: WOLKMER, Antonio Carlos (Coord.). **Temas Contemporâneos de Direito Latino Americano**. Brasília: editora Kiron, 2018, p.381-404.

GOMES, Paola Pereira. **A violação do Direito à Desconexão do Empregado**.2015. Trabalho de Conclusão de Curso. (Curso de Direito), Faculdade de Direito, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria. Orientador: Prof. Dr. Rafael Santos de Oliveira; Coorientadora: Profª. Mª. Nathalie Kuczura Nedel. Disponível em:

<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 17 mar. 2020.

GONÇALES, Crichna Aguiar; GONÇALES, Relber Aguiar. Síndrome de Burnout: causas e consequências em diversos profissionais. **Revista Brasileira de Psicologia**, 03 (02), Salvador, Bahia, 2017. p.49-65.

GONZAGA, Lucélia. **Psicopatologia do Trabalho**.2009. Trabalho de Conclusão de Curso. (Administração) - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – FEMA/IMESA, Assis. Orientadora: Profª Ms. Rosemary Rocha P. da Silva.

IBRAHIN, Fabiane Regina Carvalho de Andrade; Araujo, Patrícia Pires de. Revolução tecnológica e o Futuro do trabalho: implicações na vida do trabalhador, na economia e sociedade. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Ed. RT, vol. 207. ano 45, nov. 2019, p. 279-293.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**.9 ed. São Paulo: Editora Atlas,2019.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Violência no Mundo do trabalho e novas tecnologias de Gestão: os desafios Para a Construção do trabalho decente no centenário da OIT. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Ed. RT, vol. 207. ano 45, nov. 2019, p. 341-361.

LIRA, Fernanda Barreto. **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E ENFERMIDADES PROFISSIONAIS: Os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado**. 2015.Tese. (Pós Graduação em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Orientador: Professor Doutor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18411/1/Tese%20Fernanda%20%202015%20completa.pdf> Acesso em: 27 mar. 2020.

MACHADO. Ane Graziela Stahlhöfer. **Meio Ambiente do Trabalho na Construção Civil: uma análise a partir dos princípios de direito ambiental**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul. Orientadora: Profª Caroline Ferri. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/1001/Dissertacao%20Ane%20Graziela%20Stahlh%c3%b6fer%20Machado.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 25 mar. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito à Desconexão do Trabalho**. 2003. Disponível em :[www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf) Acesso em: 20 set. 2019.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho descrição jurídico-conceitual. **R. Direitos, Trabalho e Política Social**, vol. 2, n 3, jul./dez., 2016, p. 80-117.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos Fundamentais**. 8.ed.São Paulo: Editora Atlas, 2019.



MARQUES, Gabriel. **Quais são as gerações de direitos.** Jus Navigandi. Disponível em: [www.gabrielmarques.jusbrasil.com.br/artigos/195518426/quais-sao-as-geracoes-de-direitos](http://www.gabrielmarques.jusbrasil.com.br/artigos/195518426/quais-sao-as-geracoes-de-direitos). Acesso em: 04 nov.2019.

MARQUES, Luis Eduardo Rodrigues. **Gerações de Direitos: Fragmentos de uma construções dos direitos humanos.**2007. Tese. (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba. Orientador: Prof. Dr. Sérgio Resende de Barros.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão. **Revista LTr**, nº 09, set, 2017.p.1094-1099.

MENDES, Maria Luiza Maciel. **A tradução do fracasso: burnout em professores do recife.** 2015.Tese. (Doutorado em Educação), Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Orientador: Prof.º Dr. Flávio Henrique Albert Brayner  
Disponível em :  
[https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/15778/1/TESE%20FINAL%20BURNOUT%20%283%29\\_editada%20%282%29.pdf](https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/15778/1/TESE%20FINAL%20BURNOUT%20%283%29_editada%20%282%29.pdf) Acesso em: 07 maio 2020

MENEGOL, Alessandra. **A síndrome de burnout como doença ocupacional e a concessão do benefício (b91) pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59240/a-sindrome-de-burnout-como-doenca-ocupacional-e-a-concessao-do-beneficio-b91-pelo-instituto-nacional-do-seguro-social-inss/1> Acesso em: 03 jun. 2020

MINAS GERAIS. Tribunal regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0010781-93.2018.5.03.0082. Relatora: Paula Oliveira Cantelli 4ª Turma. Disponibilização: 03/06/20 Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=554> Acesso em: 13 jun. 2020.

MOLINA, André Araújo. Dano Existencial por Violação dos Direitos Fundamentais ao Lazer e a Desconexão do Trabalhador. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, nº 342, dezembro, 2017, p. 86-111.

MONTEIRO, Daniele Domingos. Meio Ambiente de Trabalho e Doenças Ocupacionais: Síndrome de Burnout. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, nº 340, outubro, 2017, p. 74-97.

MORENO, Fernanda Novaes; GIL, Gislaíne Pinn; HADDAD, Maria do Carmo Lourenço; VANUCCHI, Marli Terezinha Oliveira. Estratégias e intervenções no enfrentamento da síndrome de burnout. **Revista enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, jan./mar. 2011, p.140-145.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. A Garantia do Mínimo Existencial – Trabalho digno e Sustentável- o caso dos Maquinistas. **Revista LTr**, nº05, maio, 2013, p.536-544.

NASSIF, Elaine. Burnout, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos. **Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União**, abr./jun., 2005, p.103 -119. Disponível em:

<http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n.-15-2013-abril-junho-de-2005/burn-out-mobbing-e-outros-males-do-stress-aspectos-juridicos-e-psicologicos> Acesso em: 06 mai. 2020.

OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. **O direito à desconexão: instituto fundamental de proteção no teletrabalho**. 2015 Monografia, Faculdade de Ciências Jurídicas e Ciências Sociais (FAJS), Centro Universitário de Brasília (UNICEUB), Brasília.

Orientador: Prof. Ms. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima.

OLIVEIRA, Matilde Figueiredo. **Do Direito à Desconexão no Contrato de Trabalho**. 2018. Tese. (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa. Orientadora: Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho

Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37336/1/ulfd136418\\_tese.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37336/1/ulfd136418_tese.pdf). Acesso em: 17 mar. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. O Equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental do Trabalhador e de Espaço Interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista TST**. Brasília, v 77, n4, out-dez,2011, p. 231-258.

PARA. Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região. RO 0000908-96.2013.5.08.0117. Relator: Francisca Oliveira Formigosa. 3ª Turma. Julgamento: 12/03/2014.

PARDO, David Wilson de Abreu. **Direitos fundamentais não enumerados - justificção e aplicação**. 2005. Tese. (Doutorado em Direito), Faculdade de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis. Orientador:

Professor Doutor Sílvio Dobrowolski Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/102251/223094.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 14 jun. 2020.

PAULA, Lana de. Trabalhadores que atuam sob pressão. **Cipa: caderno informativo de prevenção de acidentes**, São Paulo, v. 41, n. 475, abr. 2019, p. 42-47.

PES, João Hélio Ferreira. O direito fundamental implícito de acesso às novas tecnologias da informação e comunicação. **Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**.

UFSC - Universidade Federal de Santa Maria, 27 a 29 de maio de 2015 – Santa Maria/RS Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-11.pdf> Acesso em: 14 jun. 2020.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; SILVA, Emilli Kaynne Freire. Acidente de trabalho, responsabilidade civil e insegurança pública. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. RT, vol. 206. ano 45, out.2019, p. 167-182.

PIACENTINI, Dulce de Queiroz. **Direitos Humanos e Interculturalismo: análise da prática cultural da mutilação genital feminina**. 2007. Dissertação. (Mestrado. em

Direito), Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC, Santa Catarina. Orientador: Prof. Dr. Reinaldo Pereira da Silva.

PINTO, Paula Gabriele. **Direito à Desconexão do Trabalho e o seu Prejuízo com o Regime de Teletabalho.**2017. Monografia. Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, Rio de Janeiro. Orientador: Prof. Fábio de Medina Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6347/1/PGPinto.pdf> Acesso em: 17 mar. 2020.

PITEL, David. A responsabilidade civil do empregador pelos danos morais causados ao empregado em face da não observância do direito à desconexão. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 359, mai. 2019, p. 37-56.

PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da; SOUZA, Luiza Baleeiro Coelho. A tutela da saúde do trabalhador mediante o seu direito à desconexão no teletrabalho. **Revista Magister de direito do trabalho**, Porto Alegre, v. 15, n. 85, jul./ago. 2018, p. 38-61.

RUBINSTEIN, Sarah Bellak Lamounier. **A (im)possibilidade de responsabilização civil do empregador diante da depressão no meio ambiente de trabalho.** 2016. Monografia de Graduação em Direito. Faculdade Baiana de Direito, Salvador. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Sarah%20Bellak%20Lamounier%20Rubinstein.pdf> Acesso em: 06/05/2020

ROMITA, Arion Sayão. Direitos Humanos. **Revista LTR**. São Paulo, v.77, n.05, mai.2013, p.519-528.

SANTOS, Rodrigo Maia. **O direito ao Lazer como Paradigma (Re)Interpretativo Emergente das Normas Trabalhistas.**2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Bahia.

SANTOS, Vinícius dos. **Fator acidentário de prevenção: custo ou benefício?**. 2017. Monografia do Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho. Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis. Orientador: Prof. Ms. José Humberto Dias de Tolêdo Disponível em: <https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/2104/TCC%20-%20Vinicius%20dos%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 03 jun 2020.

SÃO PAULO, Adriana Souza de. O assédio moral organizacional nos bancos e o adoecimento psíquico do trabalhador: a negociação coletiva como instrumento de controle preventivo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, jan./mar. 2018, p. 19-48.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. RO 0000456-48.2015.5.02.0064. Relator: Paulo Sergio Jakutis. 4ª Turma. Julgamento: 16/08/2016. Publicação: 16/08/2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 12.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SILVA, Ana Emília Andrade Albuquerque da; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Suicídio: A Devastadora Consequência do Assédio Moral Organizacional. **Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia/Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região** – Bahia – Salvador, n.º 5, 2015, p. 11-30.

SILVA, Antônio Braga da. FARIAS, Paulo José Leite. O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela ambiental: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 1, abr. 2017, p.144-174 Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_informativo/bibli\\_inf\\_2006/Rev-Dir-Pub\\_v.12\\_n.1.05.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-Pub_v.12_n.1.05.pdf) Acesso em: 21 mar. 2020.

SILVA, Bibiane Machado da. O teletrabalho e o direito à desconexão: uma análise sob a perspectiva do cabimento de dano extrapatrimonial do trabalhador à luz da Lei n. 13.467/2017. **Revista trabalhista: direito e processo**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 60, jun./dez. 2018, p. 17-38.

SILVA, Luís Antônio Barbosa da. O Meio Ambiente do Trabalho e a Responsabilidade Objetiva do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia/Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região** – Bahia – Salvador, nº 5, 2015.p. 155-188.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Direitos Fundamentais e Contrato de Trabalho. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; RESEDÁ, Salomão(Orgs.). **Direitos Fundamentais e reflexos nas relações sociais**. Salvador: Paginae, 2010, p.183-228.

SILVA, Monica Evangelista. **Fatores predisponentes à Síndrome de Burnout no Trabalho em Unidade de Emergência**. 2010. Dissertação. (Pós- Graduação em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade Federal da Bahia, Bahia. Orientadora: Profª Doutora Enêde Andrade da Cruz Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/9672/1/Monica%2520Evangelista.pdf> Acesso em 01 abr. 2020.

SILVA, Paulo Emílio Vilhena da. **A responsabilidade civil do empregador diante do princípio da prevenção à saúde do trabalhador: responsabilidade sem dano**. 2010. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo – USP. Orientador: Prof. Dr. Oris de Oliveira. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08092011-090341/publico/Dissertacao\\_de\\_Mestrado\\_2010.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08092011-090341/publico/Dissertacao_de_Mestrado_2010.pdf) Acesso em: 06 maio 2020.

SCHIMITZ, Giliane Aparecida. **Síndrome de burnout: uma proposta de análise sob enfoque analítico comportamental**. 2015. Dissertação apresentada ao Programa de Pós graduação em Análise do Comportamento da Universidade Estadual de Londrina – UEL, Londrina. Orientadora: Profª Dr.ª Maria Rita Zoéga Soares. Disponível em: <http://www.uel.br/pos/pgac/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-do-burnout-uma-proposta-de->

an%C3%A1lise-sob-enfoque-anal%C3%ADtico-comportamental.pdf Acesso em: 09 jun. 2020

SOUZA, Mateus Chaves de. **O Instituto do Auxílio Doença Previdenciário e Suas Particularidades.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/o-instituto-do-auxilio-doenca-previdenciario-e-suas-particularidades-2/> Acesso em: 03 jun. 2020

TAIAR, Rogério. **Direito Internacional dos Direitos Humanos Uma Discussão sobre a relativização da soberania face à efetivação da proteção internacional dos direitos humanos.** 2009. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientadora: Profa. Associada Dilma de Melo Silva.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. Análise Crítica da Proteção à Saúde do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Brasileiro. In: WOLKMER, Antonio Carlos (Coord.). **Temas Contemporâneos de Direito Latino Americano.** Brasília: editora Kiron, 2018, p.405-447.

TIRONI, Márcia Oliveira Staffa. **A síndrome de burnout em médicos pediatras: um estudo em duas organizações hospitalares.** 2005. Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação do Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador. Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes Disponível em: [https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/marcia\\_tironi.pdf](https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/marcia_tironi.pdf) Acesso em 09 jun. 2020.

VECCHI, Ipojucan Demetrius. Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da “reforma trabalhista. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 83, n. 4, out/dez 2017.p.2017-237.

WYZYKOWSKI, Adriana. **A concretização do direito Fundamental ao lazer nas relações de emprego.** Salvador: Editora JusPodivm, 2015.