



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - UNEB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E TECNOLOGIAS -
CAMPUS XIX - CAMAÇARI/BA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

REBEKA DA SILVA SANTOS

**SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE ACERCA DO
ADOCIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR À LUZ DA
GARANTIA FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO**

Camaçari
2023

REBEKA DA SILVA SANTOS

**SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE ACERCA DO
ADOCIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR À LUZ DA
GARANTIA FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO**

Monografia apresentada a Universidade do Estado da Bahia - UNEB, no Curso de Direito do Campus XIX - Camaçari, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha

Camaçari
2023

TERMO DE APROVAÇÃO

REBEKA DA SILVA SANTOS

SÍNDROME DE BURNOUT: UMA ANÁLISE ACERCA DO ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR À LUZ DA GARANTIA FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito, Curso de Direito da Universidade do Estado da Bahia, Campus XIX, pela
seguinte banca examinadora:

Nome: Profa. Dra Vanessa Vieira Pessanha
Instituição: Universidade do Estado da Bahia

Nome: Profa. Me. Aliana Alves de Souza
Instituição: Universidade do Estado da Bahia

Nome: Prof. Esp. Alan Rodrigues Sampaio
Instituição: Universidade do Estado da Bahia

Camaçari, 05 de dezembro de 2023.

A Deus, condutor dos meus passos,
sempre.

Aos meus pais, José e Maria
Raimunda, fonte de amor e inspiração.

Aos meus queridos familiares e
amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao meu amado Deus, que és meu guia e fortaleza. Aquele em quem confio, pois tenho a certeza do amor, da generosidade, da grandeza e da presença incessante em todo o meu caminhar.

Aos meus queridos pais, que são minha base, toda a minha gratidão. Obrigada por não medirem esforços para oportunizar a realização dos meus sonhos, pelo apoio constante e amizade sincera, por serem exemplos em todos os meus dias de força, coragem e perseverança.

Ainda, agradeço a minha família, avós, tios (as), primos (as), por todo o carinho e companhia fiel nessa caminhada. A alegria de vocês me contagia e os diálogos me motivam. Sem dúvidas são suporte e aconchego na minha vida.

Não me esqueço de agradecer de coração a todos os amigos (as), em especial Beatriz, Maria Silva, Luana, Miriam, Clévia e Aline, amigas que tive o privilégio de conhecer e compartilhar os desafios da vida acadêmica. Ademais, agradeço a todos os colegas que fazem parte da minha trajetória, por transmitirem boas energias e sentimentos enriquecedores para o meu desenvolvimento, além de dividirem experiências e vivências. E a todas as pessoas que, indiretamente, também contribuíram ao longo desse processo.

Como também, agradeço aos meus professores, desde o jardim de infância até a universidade, grandes mestres que partilharam ensinamentos e colaboraram para a minha construção profissional, aos quais tenho muita admiração e respeito.

Por fim, deixo registrado o meu agradecimento especial à professora Dra. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski, pelo seu apoio e contribuição para o meu trabalho, além de todo conhecimento compartilhado ao longo da graduação, auxiliando na minha formação.

“A liberdade é a condição fundamental da existência humana”

Hannah Arendt

RESUMO

As relações de emprego redefiniram-se ao longo dos anos em concomitância com as reformulações da sociedade contemporânea e suas inovações, de modo que se observou a crescente discussão acerca da “*invasão do lar, da privacidade*” do empregado e a presença constante de riscos psicossociais laborais, além das vulnerabilidades que incidem e influenciam neste ambiente. Por conseguinte, a conexão entre o trabalhador e o espaço profissional ultrapassa as esferas físicas, afetando assim, diretamente, o âmbito existencial. Destarte, a presente monografia buscou compreender se a ausência de aplicação do direito à desconexão pode ou não favorecer os diagnósticos da síndrome de *burnout*. Nesse sentido, fora utilizado a revisão bibliográfica, tendo como base normativa e teórica, a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhistas, os entendimentos doutrinários e técnica de direito comparado, recorrendo às diversas fontes de pesquisa, a saber, livros, artigos científicos e trabalhos acadêmicos, sejam físicos e digitais. Outrossim, a pesquisa caracteriza-se quanto à natureza de verificação dos dados coletados como sendo qualitativa. Ademais, evidencia-se que o método utilizado foi o hipotético-dedutivo, o qual tem por característica elencar propostas de resoluções sugestivas às problemáticas do objeto em estudo, que podem sofrer críticas e são suscetíveis a modificações, pois, não se refere ao conhecimento preestabelecido. Em sede de conclusão, constatou-se que as taxas de *burnout* são elevadas, ocupando o Brasil, a segunda posição global. Além disso, verificou-se que apenas a regulamentação legislativa do direito à desconexão não será capaz de reduzir e prevenir a síndrome, requerendo a adoção de outras medidas, como, por exemplo, políticas de conscientização e cuidado com a saúde mental nas empresas, gestão dos riscos psicossociais, bem como o restabelecimento de direitos e garantias dos trabalhadores, a fim de lhes garantir condições laborativas dignas.

Palavras-chave: Desconexão. Hiperconexão. Riscos Psicossociais. Síndrome de *Burnout*. Trabalho.

ABSTRACT

The employment relationships have been redefined over the years in conjunction with the reshaping of contemporary society and its innovations. This has led to a growing discussion about the "invasion of the home, of the employee's privacy," and the constant presence of psychosocial occupational risks, in addition to vulnerabilities that impact and influence this environment. Consequently, the connection between the worker and the professional space goes beyond physical spheres, directly affecting the existential realm. Therefore, this monograph sought to understand whether the absence of the application of the right to disconnect can favor or not the diagnosis of burnout syndrome. In this regard, a literature review was conducted, based on normative and theoretical foundations such as the Federal Constitution of 1988, the Consolidation of Labor Laws, doctrinal understandings, and comparative law techniques. Various research sources, including physical and digital books, scientific articles, and academic papers, were consulted. Furthermore, the research is characterized in terms of the nature of data verification as qualitative. It is also evident that the method used was hypothetical-deductive, which is characterized by proposing resolutions suggestive of the issues under study. These proposals can be subject to criticism and modifications as they do not refer to pre-established knowledge. In conclusion, it was found that burnout rates are high, ranking Brazil in the second global position. Additionally, it was observed that only legislative regulation of the right to disconnect will not be able to reduce and prevent the syndrome. This necessitates the adoption of other measures, such as awareness policies and mental health care in companies, management of psychosocial risks, as well as the restoration of rights and guarantees of workers to ensure them dignified working conditions.

Keywords: Disconnection. Hyperconnectivity Psychosocial Risks. Burnout Syndrome. Work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEFEM	Instituto de Pesquisas e Estudos do Feminino e das Existências Múltiplas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
SEP	Síndrome do Esgotamento Profissional
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A TRAJETÓRIA DO ADOECIMENTO MENTAL DAS PESSOAS QUE TRABALHAM	14
2.1 A CENTRALIZAÇÃO DO TRABALHO NA VIDA DOS SUJEITOS	16
2.1.1 A centralidade do trabalho à luz da globalização e neoliberalismo	18
2.1.2 A Organização do trabalho e seus impactos na vida dos sujeitos que trabalham	20
2.2 RISCOS PSICOSSOCIAIS E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS	22
2.3 A NECESSÁRIA PREVENÇÃO AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO COMO UM MECANISMO DE PREVENÇÃO AO ADOENCIMENTO: O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO COMO NECESSIDADE SALUTAR	24
3 O BURNOUT COMO TRANSTORNO MENTAL RELACIONADO AO TRABALHO	27
3.1 O CONCEITO DE BURNOUT: ASPECTOS ATUAIS	28
3.2 SINTOMATOLOGIA E NÍVEIS DE BURNOUT	29
3.3 A DIFERENCIAÇÃO ENTRE BURNOUT E OUTRAS FIGURAS	30
3.3.1 Depressão	31
3.3.2 Ansiedade	33
3.3.3 Karoshi	35
3.3.4 Estresse no trabalho	36
3.4 A SÍNDROME DE BURNOUT ENQUANTO DOENÇA OCUPACIONAL	37
4 A HIPERCONEXÃO ENQUANTO UM VETOR AGRESSOR DA SAÚDE PSÍQUICA DA PESSOA QUE TRABALHA À LUZ DA SÍNDROME DE BURNOUT	40
4.1 CONEXÃO, DESCONEXÃO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO	41
4.2 O DIREITO FUNDAMENTAL A DESCONEXÃO	42
4.3 A HIPERCONEXÃO É UM FATOR DE RISCO PSICOSSOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DESENCADEADOR DA SÍNDROME DE BURNOUT	45

4.4 MECANISMOS DE DESCONEXÃO APTOS A PREVENIR A OCORRÊNCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT	47
4.4.1 A necessidade de desconexão do ambiente laboral e o direito fundamental a conciliação da vida privada com a vida laboral	48
4.4.2 Não realização de horas extras habituais	49
4.4.3 O respeito aos períodos de repouso e descanso	50
4.4.4 Diminuição dos índices de estresse, violência no trabalho e assédio	52
4.4.5 Trabalho em domicílio e teletrabalho podem garantir desconexão?	
Reflexões críticas	53
4.5 A EXPERIÊNCIA FRANCESA SOBRE O DIREITO A DESCONEXÃO E OS IMPACTOS NA PREVENÇÃO DO BURNOUT	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

1 INTRODUÇÃO

É sabido que a Constituição Federal implicitamente prevê o direito à desconexão do trabalhador ao garantir o direito ao lazer disposto no seu art. 7º, inciso IV, além de dispor que os riscos provenientes da atividade laboral sejam minorados através de normas de saúde com previsão no art. 7º, inciso XXII, a título exemplificativo. Ademais, a Consolidação das Leis Trabalhistas - (CLT) e os entendimentos jurisprudenciais sumulados pelo Tribunal Superior do Trabalho - (TST) fundamentam as garantias supramencionadas.

Conquanto, não se pode olvidar acerca da cultura enraizada que permeia a sociedade, na qual se ensina desde os primórdios a premissa de que os indivíduos devem dedicar-se amplamente ao exercício laboral, ainda que, de forma velada, simbolize a limitação ou supressão do tempo livre (descanso). E, comparativamente, nota-se ausente a tutela para com as questões que ultrapassam a execução prática do trabalho, a especificar, a saúde mental dos trabalhadores, se o confronto for analisado sob o viés da intensidade do discurso.

Dessa forma, interroga-se de que maneira o direito à desconexão, enquanto garantia fundamental dos trabalhadores, tem sido aplicado nas relações de emprego a fim de tutelar à saúde mental destes, notadamente no que respeito à prevenção da síndrome de burnout?

Nesse íterim, se emerge como objeto de estudo da presente monografia, a síndrome de *burnout* enquanto doença ocupacional analisando-a a luz do direito à desconexão. Dessa forma, faz-se necessário identificar como o ordenamento jurídico brasileiro prevê a aplicação do direito à desconexão no âmbito trabalhista, como também, aferir a questão da (in)aplicabilidade do mencionado direito fundamental no cenário contemporâneo como resultante no afastamento do empregado das atividades laborais em decorrência do diagnóstico.

Destarte, no contexto atual, a análise acerca do esgotamento psíquico que pode resultar na supracitada doença refere-se a fator que necessita de pesquisa para possibilitar a compreensão da problemática, visto que se considera como hipótese que o direito à desconexão não vem sendo observado pelos empregadores, razão pela qual as pessoas que trabalham são submetidas à superexploração do trabalho, isto é, sujeitos a jornadas excessivas que resultam no adoecimento mental.

Ante o exposto, tem-se que a força vinculante do trabalho em comento se alicerça sob a perspectiva voltada à pretensão de estudar a violação a garantia fundamental do trabalhador e a (in)eficácia da legislação trabalhista perante o tema, além de colaborar para que haja a aplicação efetiva da garantia resguardada as pessoas que trabalham, no intuito de averiguá-la como instrumento de prevenção dos casos de síndrome de *burnout*.

No que tange à metodologia aplicada é imperioso destacar que a proposta se encontra situada na discussão acerca do problema ora explicitado e as possíveis soluções, de forma a analisar e compreender tais pontos sob a óptica da argumentação e criticidade. Nesse sentido, pauta-se nos ensinamentos metodológicos de Antônio Carlos Gil (2002; 2008), além das autoras Marina de Andrade Marconi e Eva Maria Lakatos (2003), a fim classificar a pesquisa e melhor utilizar das ferramentas para alcançar resultados passíveis de esclarecer a temática em comento.

Em relação ao método caracteriza-se sendo o hipotético-dedutivo, assim, evidencia-se Karl Popper (2008), tendo em vista que para o autor o supracitado método elenca como a primeira etapa, a apresentação do problema da pesquisa, posteriormente, propõem às conjecturas, que são as soluções em formato de proposições que serão testadas na fase subsequente, qual seja do teste de falseamento. Noutros termos, as propostas de resolução sugeridas para as problemáticas do objeto em estudo serão submetidas a ponderações críticas, considerando-se sua natureza hipotética e sua possibilidade de reformulação.

Ademais, para o desenvolvimento deste estudo, utiliza-se das diversas fontes de pesquisa, vinculadas ao levantamento bibliográfico, a exemplo da legislação, livros, artigos científicos, dentre outros, físicos e/ou digitais. Desse modo, conclui-se que se trata de uma pesquisa que comporta como natureza de verificação dos dados coletados sendo qualitativa.

No tocante a fundamentação doutrinária utiliza-se dos ensinamentos de Herbert J. Freudenberg (1974), a fim de entender e contextualizar o esgotamento físico e mental do profissional, conhecido como *síndrome de burnout*.

Outrossim, cabível elencar o arcabouço teórico de Hannah Arendt (1958) ao tratar da condição humana, dividindo-se na perspectiva do trabalho, labor e ação. No intento de debater sobre as situações que resguardem a plena dignidade das pessoas que trabalham.

Por último, no que versa à discussão do direito à desconexão, prelecionado como direito fundamental social do trabalhador, leva-se em consideração os ensinamentos Jorge Luiz Souto Maior (2003), que traz a conceituação do tema no Brasil.

Após a contextualização temática, metodológica e teórica outrora explanada, cabe destacar que ao questionar a frase atribuída a Max Weber, a saber, “o trabalho dignifica o homem”, reproduzida por inúmeras vezes por parte da sociedade como “verdade absoluta”, é que se busca no segundo capítulo entender o processo de adoecimento mental dos trabalhadores, de modo a discutir sobre a centralidade do trabalho na vida das pessoas, a organização deste e seus impactos, incluindo ao debate, os riscos psicossociais. Uma vez que, em linhas gerais, as atividades laborais são tidas como sinônimo de dignidade, contudo, sabe-se que, infelizmente, muitos ambientes não garantem condições mínimas para assegurar o direito fundamental dos sujeitos ante os cenários, a citar, de estresse excessivo, promoção de (auto)cobrança, cerceamento da desconexão, por essa razão, manifesta-se como ponto de análise.

O terceiro capítulo trará maior enfoque na abordagem sobre a síndrome de *burnout*, no que concerne a definição, sintomatologia, seus níveis e a diferença em relação a outros transtornos mentais, quais seja a depressão, ansiedade, *karoshi* e o estresse no trabalho.

No quarto capítulo vislumbra-se compreender o fenômeno da hiperconexão enquanto agravante da saúde psíquica das pessoas que trabalham. Posto isso, ressalta-se que os pontos a serem aprofundados no capítulo referido caminham-se para observações sob a linha da constitucionalização do direito fundamental social à desconexão nos vínculos empregatícios e a produção dos efeitos na vida dos indivíduos, de modo a qualificar-se como mecanismo de precaução para os incidentes de *burnout*.

Por fim, se exterioriza sobre a experiência do direito à desconexão na França, aplicando-se como técnica do direito comparado, com o fito de demonstrar os impactos preventivos na saúde mental dos trabalhadores quando o direito supradito se encontra explicitamente previsto no texto legal.

2 A TRAJETÓRIA DO ADOECIMENTO MENTAL DAS PESSOAS QUE TRABALHAM

É indiscutível que o trabalho se concentra na vida dos indivíduos desenvolvendo um papel influente para além do espaço físico e de promoção de renda, visto que incide no processo de identificação e relações sociais. Destarte, observa-se que concomitantemente as reformulações das atividades laborais, a citar as marcantes eras do feudalismo, capitalismo e o neoliberalismo em conjunto com a globalização, aumenta-se as incidências de esgotamento psíquico daqueles que trabalham ante a exposição frequente aos riscos psicossociais em tais ambientes, bem como a capacidade do homem de transformar não apenas a forma de produzir materialmente, mas também, a si mesmo enquanto pessoa (Viapiana; Gomes; Albuquerque, 2018, p.179).

Em breve síntese acerca dos sistemas econômicos em geral, extrai-se que o feudalismo é marcado pelo estabelecimento da servidão, isto é, uma intensa imposição hierárquica e submissão dos servos aos senhores feudais, possuindo como predominância às atividades realizadas manualmente e de cunho agrícola. Superando esta época e adentrando na era das revoluções, surge à incessante preocupação com o acúmulo de riquezas, a substituição das atividades manuais por máquinas e inserção tecnológica para automatização dos processos, por outro lado, demonstram-se como reflexos a crescente exploração do trabalhador com intensificação das jornadas, o encargo de multitarefas e a precarização das relações de emprego.

Nessa senda, dissertam Carvalho e Mameri-Trés (2023, p.132), em uma análise ao personagem do filme “Tempos Modernos” (1936) interpretado pelo ator Charles Chaplin, verifica-se que o mesmo simboliza essa transição da ocidentalidade das atividades do campo, de artesãos, por exemplo, para a contemporaneidade caracterizada pela ascensão da burguesia, detentora do capital, e a forma como o operário do enredo, conhecido como Carlitos, é acometido pela “loucura” em consequência da fadiga e repetição do trabalho, que se tornou monótona.

Ademais, para as autoras, além da exploração do trabalhador e a supressão de direitos, fatores como o medo do desemprego e as desigualdades trazem insatisfação ao profissional, que labora apenas pelo salário e planejamento da aposentadoria, noutras palavras, significaria dizer que o trabalho vem se tornando um dever, uma obrigação, sem gerar satisfação, e nesses casos, contribuindo constantemente para o desgaste psicológico.

À vista do que fora narrado, cita-se a reflexão acerca da trajetória do trabalho e a estrita relação com o adoecimento dos empregados:

[...] Se em momentos pretéritos, como os séculos XVIII e XIX, a disparidade entre desgaste e reprodução tinha como consequência a alta mortalidade e baixa expectativa de vida da classe trabalhadora, nos dias atuais, esse contraste se expressa de forma distinta. Reduz-se a mortalidade e prolonga-se a vida. Entretanto, uma vida sofrida, agonizante, permeada por profundos sinais de desgaste, expressos nas diversas formas de sofrimento crônico (Viapiana; Gomes; Albuquerque, 2018, p.183-184).

Para Vincent de Gaulejac (2007), as relações de poder situadas dentro das organizações sofrem alterações, a contar da transferência da lógica financeira para a da produção, de modo que as relações entre o capital e o trabalho que mantinham determinado equilíbrio no período dos Trinta Gloriosos, isto é, que, historicamente, compreende os anos de 1945 a 1975, passam a enrijecer. Outrossim, dentro deste contexto, os efeitos são vistos como um custo, motivo pelo qual tornar-se-á conveniente reduzi-los com o fito de satisfazer os anseios no novo molde de mercado, por consequência, nota-se flexibilização e a vulnerabilidade do trabalhador.

Portanto, no que tange a este modelo de gestão pautado na priorização indiscriminada da produtividade, ganhos e hierarquização das relações laborais, com base nos ensinamentos do autor ora referenciado, observa-se que se encontram presentes diversas implicações negativas na sociedade, porquanto, pode originar não apenas organizações com práticas antiéticas e desumanas, mas também, coopera com o adoecimento mental das pessoas que trabalham.

Posto isso, ao discutir o período neoliberal e a noção da globalização mundial pontua-se que a liberdade econômica e do comércio, bem como a redução das interferências diretas do Estado na economia são pontos aspirados pelos defensores desse sistema. Entretanto, não se deve omitir que a adoção resulta na ampliação das retiradas de garantias trabalhistas, para que haja a flexibilidade nas negociações contratuais de trabalho, deixando os empregados em situações de maior

vulnerabilidade, podendo acarretar transtornos mentais, como apontado no estudo realizado por Seligmann Silva (2011).

Logo, observa-se que, como outrora analisado, sob o viés neoliberal e a consequente supressão de direitos, além do explícito contexto de vulnerabilidades socioeconômicas, existe uma relação direta com o processo de adoecimento das pessoas que trabalham, tendo em vista que ao estarem submetidas à ambiente de trabalho precário, que gera a insatisfação do sujeito, encontram-se, por conseguinte, suscetíveis ao desgaste mental.

2.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA VIDA DOS SUJEITOS

Historicamente, ensina-se desde tão cedo à importância do exercício laboral na vida dos sujeitos, porquanto, não se nega que, majoritariamente, as pessoas crescem ouvindo a conhecida frase de viés weberiano que dispõe “o trabalho dignifica o homem”. Acerca dessa abordagem, cita-se:

(...) essa idéia singular, hoje tão comum e corrente e na verdade tão pouco autoevidente, **da profissão como dever, de uma obrigação que o indivíduo deve sentir, e sente, com respeito ao conteúdo de sua atividade “profissional”**, seja ela qual for, pouco importa se isso aparece à percepção espontânea como pura valorização de uma força de trabalho ou então de propriedades e bens (de um “capital”) — é essa idéia que é característica da “ética social” da cultura capitalista e em certo sentido tem para ela uma significação constitutiva. Não que ela tenha crescido somente no solo do capitalismo (...) (Weber, 2004, p.47; grifos nossos).

Assim, a concepção enraizada na sociedade pressupõe que a dignidade humana se encontra intrinsecamente relacionada ao trabalho, centralizando todo o contexto social do indivíduo nessa atividade. Além disso, essa perspectiva tem como base o poder de domínio e influência que a burguesia exercia através de seu discurso, o qual buscava naturalizar as desigualdades socioeconômicas para fortalecer ainda mais o seu poder.

Desse modo, cabe observar a definição trazida pelo autor André Languer (2004, p.1), qual seja:

[...] O trabalho é a roda que gira a economia e a sociedade. Uma vez que o trabalho é colocado no centro da sociedade, essa passa a se identificar como sociedade do trabalho e na qual este é o seu fundamento.

Ademais, na visão de Dejours (2004) o trabalho se firma como o ponto central da vida dos trabalhadores, tendo em vista que inexistia a possibilidade de diferenciar o “dentro e fora” deste ambiente.

Nesse ínterim, cabe destacar a crítica a frase outrora mencionada no primeiro parágrafo no tocante a ideia de que o trabalho – de forma genérica – é que torna o homem digno, tendo em vista que apesar do reconhecimento constitucional do trabalho como direito fundamental das pessoas e, o mesmo também possuir previsão na Declaração Universal dos Direitos Humanos, este elencado no texto legal refere-se aos realizados em condições dignas, assegurando a justa remuneração, o tempo de descanso. E, nessa perspectiva que se deve compreender como valor fundante no ordenamento jurídico (Leite, 2022, p.19).

Ante as considerações iniciais realizadas, encaminha-se para o entendimento de que a visão da centralidade do trabalho na vida das pessoas advém do tradicionalismo cultural e histórico de que a subsistência do sujeito, atendimento das necessidades basilares e o *status* de gozo do bem-estar são exclusivamente promovidos pelo labor, dessa forma, nota-se maior direcionamento do tempo diário à realização das atividades laborativas para suprir tais anseios.

Em vista disso, faz-se pertinente evidenciar a reflexão realizada por Hannah Arendt sob o pensamento trazido por Karl Marx em sua obra, nos seguintes termos:

Ao definir o trabalho como “o metabolismo do homem com a natureza” em cujo processo “o material da natureza [é] adaptado, por uma mudança de forma, às necessidades do homem” de sorte que “o trabalho se incorpora a seu sujeito” Marx deixou claro que estava “falando fisiologicamente” e que o trabalho e o consumo são apenas dois estágios do ciclo sempre-recorrente da vida biológica. Esse ciclo precisa ser sustentado pelo consumo, e a atividade que provê os meios de consumo é o trabalho. Tudo o que o trabalho produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana, e esse consumo, regenerando o processo vital, produz – ou antes, reproduz – nova “força de trabalho” de que o corpo necessita para seu posterior sustento (Arendt, 2016, p.185).

Posto isso, a autora conclui que tanto este processo marxista, quanto o disposto por John Locke sobre a “necessidade de subsistir” que controla o consumo e o trabalho, simbolizam “(...) processos devoradores que se apossam da matéria e a destroem, e a “obra” realizada pelo trabalho em seu material é apenas o preparo para a destruição final deste último” (Arendt, 2016, p.185).

Outrossim, dispõe Christophe Dejours (2017, p.5) que a teoria da centralidade do trabalho abarca cinco dimensões, a saber, no tocante à saúde mental, às relações sociais entre homens e mulheres, ou seja, na perspectiva de gênero, às transformações da urbe, à economia, e, por fim, à teoria do conhecimento (epistemologia). Não obstante, esclarece-se que o presente trabalho tem como enfoque principal a abordagem sob o viés psíquico, pela perspectiva do autor sobre a teoria da psicodinâmica do trabalho.

Dessa forma, segundo Aline Jacinto e Suzana da Rosa Tolfo (2017, p.42), ao citar Ana Magnolia Mendes (2007), a psicodinâmica do trabalho trata-se de uma teoria desenvolvida por Christophe Dejours, na França, durante os anos de 90. Sendo fundamentada através de uma análise dinâmica advinda de determinados contextos de trabalho, marcada pela forma de atuação de forças, visíveis ou não, objetivas e subjetivas, sociais, políticas, econômicas e psíquicas, as quais podem ou não deteriorar tal contexto, convertendo-o em lugar de saúde e de adoecimento.

Noutros termos, compreende-se que esta teoria visa perquirir a correlação entre os sujeitos que laboram e o ambiente no qual estão inseridos, além de apurar as respectivas implicações na esfera psicológica e emocional destes.

2.1.1 A centralidade do trabalho à luz da globalização e neoliberalismo

No que concerne a centralidade do trabalho sob a óptica da globalização e neoliberalismo prescinde salientar que ambos os fenômenos se encontram interligados com direta atuação na reformulação dos processos de trabalho. Nesse sentido, pontua-se a seguinte abordagem:

Atualmente, o termo neoliberalismo vem sendo aplicado constantemente àqueles economistas e políticos que defendem a livre atuação das forças de mercado, o fim do intervencionismo do Estado, a privatização das empresas públicas e até mesmo de alguns serviços públicos essenciais e a abertura da economia para um mercado **globalizante** e para os mecanismos de integração entre os mercados capitalistas (Silva; et. al, 2018, p.107; grifos do autor).

Assim, observa-se que os fenômenos ora mencionados quando colocados em análise comparativa simbolizam a descentralização da produção, aumento da competitividade, expansão nos campos de trabalhos e afastamento do controle estatal, desencadeando cenários de informalidade e precariedade nas relações, noutros termos, pode-se definir esse novo contexto em uma relação de majoração dos lucros e flexibilidade no mundo do trabalho, em contrapartida é notório o enfraquecimento dos sindicatos de classes, supressão de direitos trabalhistas e a crescente das taxas de desemprego (Silva; Luiz, 2017, p.211-220).

Insta ressaltar a reflexão trazida por Gaulejac (2007, p. 75):

(...) O paradigma utilitarista transforma a sociedade em máquina de produção e o homem em agente a serviço da produção. **A economia se torna a finalidade exclusiva da sociedade**, participando da transformação do humano em “recurso” (grifos nossos).

Para Antunes (2016), na atualidade, vivencia-se concomitantemente a ascensão da era digital e informatização do trabalho à ampliação dos trabalhos

desregulamentados, de modo que ao comparar com os anos 80, o quantitativo de terceirização e atividades laborativas temporárias teve uma crescente significativa nas últimas décadas.

Outrossim, Druck (2013, p.66) destaca que esse processo de subcontratação, conhecido como terceirização, trata-se do principal modo de flexibilização e precarização laboral, defendendo, em verdade, que se refere à um fenômeno velho e novo ao mesmo tempo, pois, ainda que tenha sido utilizado no período de Revolução Industrial e os respectivos processos de industrialização, é atual, já que ocupa espaço central nas formas contemporâneas de gestão e organização do trabalho, inspirados no toyotismo, que surgiu em meio a reestruturação produtiva como resposta à instabilidade do fordismo.

Nessa senda, a mencionada autora cita estudo realizado anteriormente por ela e Franco (2007), no qual constataram que no ramo industrial, em específico, de 10 (dez) empresas analisadas situadas no polo petroquímico de Camaçari - BA, 6 (seis) destas apresentaram alto índice de terceirização, representando, em média mais de 60% do quadro de colaboradores. Além disso, a remuneração dos profissionais era de 1,4 a 5 vezes inferior ao salário auferido pelos empregados permanentes.

Levando em consideração o contexto neoliberal e suas reformulações, exhibe-se o seguinte entendimento quanto aos impactos na esfera psíquica dos sujeitos:

[...] Assim, a passagem do sofrimento como sintoma para o sofrimento como gozo e o empuxo ao excesso implicado na produção e no consumo atuais expõem a regência do paradigma neoliberal tanto nas esferas político-econômicas quanto no sofrimento psíquico (Safatle; Silva; Dunker, 2021, p.127-128).

Segundo Araújo (2010, p.77), o paradigma neoliberal tem exercido uma intervenção com significativos prejuízos nos serviços, através da privatização e transferência do controle do Estado para o mercado. Como resultado dessas reformas, há um esfacelamento notável dos direitos sociais e as necessidades sociais sendo negligenciadas, em favor dos interesses de acumulação de capital.

De acordo com Dutra (2012, p.263-264), o paradigma supracitado, ao adotar o modelo toyotista, rompe com a lógica da centralidade do trabalho fundamentada nos ideais do fordismo. Isso ocorre porque, em vez de mecanizar o trabalhador, busca-se a ativa participação de suas habilidades e inteligência, desde que sejam integradas à dinâmica da reprodução capitalista.

A autora ressalta, adicionalmente, que nesse novo modelo não se restringe apenas a extrair o tempo dos profissionais até a exaustão, objetivando também o comprometimento psicológico deles, ilustrada pela adoção da identidade da empresa, ou seja, trabalho integral, ritmo produtivo acelerado, compromisso com os resultados, e a transformação dos trabalhadores em fiscalizadores de si e dos seus colegas.

Por conseguinte, como outrora pontuado, a centralidade do trabalho impacta na esfera social dos sujeitos. Não obstante, insta consignar que predominantemente, apresenta-se de forma manifestadamente negativa defronte as incessantes interferências da vida profissional na esfera privada, caracterizando e evidenciando desgastes psicológicos nos trabalhadores, principalmente, quando analisado sob a tendência das reestruturações provocadas pelo sistema neoliberal e os consequentes cenários de desigualdades socioeconômicos, desemprego, precarização da mão de obra e apropriação de identidade, que vislumbra transformar a imagem pessoal do trabalhador na representação permanente da empresa.

2.1.2 A Organização do trabalho e seus impactos na vida dos sujeitos que trabalham

Ao considerar a obra das autoras Selma Lancman e Tatiana Andrade Jardim (2004, p.88), a organização do trabalho caracteriza-se como compromisso acordado entre as partes, a qual evolui e transformam-se, sendo pensada pelas pessoas que trabalham nos variados níveis hierárquicos ante o entendimento de que os mesmos possuem seu próprio trabalho, desnecessitando compreender as dificuldades e racionalidade dos atos praticados por outrem. Contudo, na visão das expositoras, as razões, racionalidades e as problemáticas vivenciadas no ambiente laboral, por exemplo, devem tornar-se perceptíveis, o que não está ocorrendo na prática.

Noutro enfoque, pode-se extrair um entendimento contemporâneo sobre o tópico em estudo, pois como outrora mencionado ocorreram reestruturações nos modelos laborais e formas de exercê-lo que advém do processo de globalização econômica. Dessa maneira, se expressa que, atualmente, a organização comporta a transformação do trabalho manual para o intelectual, demandando a auto-

organização daquele que trabalha, de modo a requerer e conferir a este a reinvenção do seu próprio trabalho (Kanan; Arruda, 2013, p.590).

Segundo o relatório do *National Institute for Occupational Safety and Health* (2002) citado pelo *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (2011, p.1), a organização do trabalho sofreu grandes modificações nas últimas duas décadas, se observar à época em que fora realizada e o presente momento, mudanças que impactam negativamente no âmbito psicossocial do trabalho. Em específico, o relatório mencionou que tais alterações eram referentes ao:

(...) aumento de downsizing e outsourcing; introdução de tecnologias estratégicas como meios de produção efetiva, gestão da qualidade total; o uso de contratos de trabalho temporários; e aumento das horas de trabalho.

Consoante exposto por Rodolfo Pamplona Filho e Maria Claiz P. G. dos Santos (2020, p.6), as inovações tecnológicas reformularam o sistema capitalista globalmente e, em consequência as relações sociais e de trabalho, dessa forma, verifica-se uma nova organização laboral originada a partir das perspectivas atuais. Inobstante, não se pode olvidar que apesar da ampliação da produtividade perdura as condições precárias de trabalho.

Nesse sentido, Lancman e Jardim (2004) ao referenciar ideia trazida em estudo anterior da própria Lancman em colaboração com Seiji Uchida (2003), analisam que dentro do processo de globalização a questão da precarização do trabalho, a fim de observar a realidade subjetiva vivenciada constantemente pelos indivíduos que laboram, visto que precisam conviver em um contexto de sucessivas perdas de direitos que os resguardava socialmente e psiquicamente, uma vez que é o principal impacto a ser sinalizado no contexto contemporâneo da organização do trabalho.

Consoante o entendimento trazido por Lancman e Ghirardi, mencionado por Lancman e Jardim (2004, p.83), percebe-se que as implicações negativas que advém destas reformulações simbolizam “a perda do poder de barganha de quem procura emprego leva os trabalhadores a terem que escolher entre um mau trabalho ou trabalho nenhum”.

Por outro lado, existem doutrinadores que pontuam como aspectos positivos da organização de trabalho, principalmente os vinculados à corrente neoliberal, a flexibilidade do trabalho e suas consequências práticas, a exemplo: autonomia do trabalhador, otimização dos processos; todavia, predominantemente, tendem a

beneficiar exclusivamente os interesses daqueles que buscam majorar seus proveitos econômicos (Silva; Luiz, 2017).

Entretanto, há que se discordar deste pensamento, fundamentando-se na própria realidade que se instaura nos últimos anos, uma vez que não se entende possível falar benefícios, quando se estiver diante de incessantes violações dos direitos dos trabalhadores.

Afinal, questiona-se, qual seria a autonomia do trabalhador, justificada pelos neoliberais, se o mesmo se encontra diante da opção trazida por Lancman (2002) entre ter um emprego com condições precárias ou o desemprego? Por ora, restam influências diretas desta organização tratada no tópico no estilo de vida dos sujeitos que trabalham, com reflexos na saúde mental, desgaste e adoecimento destes (Lancman; Jardim, 2004).

Segundo Merlo e Mendes (2019), citado por Rüedell em colaboração com Gonçalves (2021, p.100), de forma invariável, sob o viés da psicodinâmica do trabalho, tanto a promoção de saúde e redução do sofrimento são realizadas em operações interventoras quando dada a organização do trabalho, tendo em vista que se destina à coletividade no ambiente laboral.

Logo, extrai-se que a psicodinâmica do trabalho potencializa o uso de métodos de combate intersubjetivos ante o esforço para minimizar as consequências introduzidas pelas reformulações supracitadas voltadas à nova organização do trabalho.

2.2 RISCOS PSICOSSOCIAIS E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

Faz-se pertinente trazer à baila a definição de fatores psicossociais trazida por Jacinto e Tolfo (2017, p.40), inicialmente, ao citar Álvares (2012), classificando-os como favoráveis, que são os que auxiliam no desenvolvimento do trabalho e alia-se positivamente a qualidade de vida dos sujeitos, as relações de emprego e a produtividade, ou, como de riscos, quando causam danos nas esferas psíquicas, físicas e sociais das pessoas, sendo causa primordial para o estresse ocupacional. Além disso, no mesmo estudo, extrai-se o entendimento de que tais riscos são criados pelas condições, organização e relações de trabalho.

Nesse íterim, dispõe que

[...] para considerar um risco no trabalho como psicossocial, entende-se que sua origem é de ordem psicológica e social, e sua manifestação pode ser de ordem psicológica, social e física. (...) Os fatores de riscos psicossociais são aspectos da organização e seu ambiente social, sendo eles carga e ritmo de trabalhos excessivos, comunicações empobrecidas, falta de apoio, trabalho em turnos, falta de participação das decisões, tarefas desagradáveis, conflitos nas relações interpessoais no trabalho, conflitos entre as exigências domésticas e as do trabalho [...] (Jacinto; Tolfo, 2017, p.41-42).

No tocante ao contexto de investigação das circunstâncias psicossociais destaca-se o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – (COPSOQ), ou mais conhecido como modelo de *Copenhagen*, sendo considerado um importante instrumento para embasar as estratégias ocupacionais, sejam de saúde e segurança, defronte os riscos investigados, noutros termos, tem-se que este método vislumbra verificar a completude dos fatores psicossociais dentro do ambiente de trabalho (Chirico, 2016; Deeney&O’sullivan, 2009; Villalobos *et al.*, 2013 *apud* Carlotto; Cruz; Guiland; Rocha; Dalagasperina; Ariño, 2018, p.60).

Assim, ao analisar o material produzido pelo Copenhagen (2011, p.3), os fatores psicossociais são compreendidos como características próprias das condições e estruturas laborais que influem na saúde dos trabalhadores, através de mecanismos físicos e psíquicos. Além disso, no texto ora referenciado, elenca que conforme a Organização Internacional do Trabalho – (OIT) existem os seguintes riscos psicossociais, cita-se *in verbis*: “sobrecarga horária, sobrecarga de trabalho mental e físico, monotonia, falta de *empowerment*, *burnout*, assédio moral e violência, insegurança no emprego, stress (Individual e no trabalho)”.

Diante do exposto, destacam-se na visão de Pereira e Ribeiro (2017), dentre os riscos supramencionados, o stress ocupacional, a síndrome de *burnout*, o assédio e a violência no trabalho, pelo que os definiram nos termos que seguem.

No que se refere ao stress ocupacional, utilizando dos ensinamentos de Leka, Griffiths & Cox (2003), conceitua-se como uma possível reação do indivíduo ante as exigências e pressões do trabalho que não estão alinhadas com os seus conhecimentos e capacidades. Ademais, segundo Rosário (2013) também citado por Pereira e Ribeiro (2017, p.110), enfatiza que o referido risco se encontra cada vez mais perceptível nas organizações contemporâneas, razão pela qual o trabalhador está exposto de modo intenso e prolongado, levando-o a quadro clínico crônico com consequências gravosas a nível individual e organizacional.

Já, em relação ao *burnout*, Pereira e Ribeiro (2017, p.111) cita Gil-Monte e Peiró (1997), que define este risco como uma resposta ao stress ocupacional

crônico. Outrossim, destaca ainda que para Coelho (2009) e Rosário (2013), caracteriza-se como uma síndrome tridimensional. Insta destacar que o assunto será abordado de maneira pormenorizada no terceiro capítulo.

No que se infere ao assédio no ambiente de trabalho, este pode se apresentar como de duas formas, como sexual e moral, também chamado por alguns doutrinadores de *mobbing*. Assim, as autoras supracitadas apontam que o primeiro deles refere-se a um ato de caráter sexual rejeitado, sendo uma direta violação à dignidade da pessoa humana, além de criar um local de extrema intimidação, ofensivo ou de humilhação, além disso, tem a possibilidade de desencadear um cenário de violência física ou psicológica (Pereira; Ribeiro, 2017, p.112).

Lado outro, no caso do assédio moral, consoante citação apresentada por Pamplona Filho e Santos (2020, p. 50) ao trazer o conceito redigido por Pamplona Filho, Wyzykowski e Barros (2016), define-se por ser:

Um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais (...).

Por último, as escritoras Pereira e Ribeiro (2017, p.114) enfatizam como risco psicossocial, a violência no trabalho, que ao mencionar Paulos (2009) indica que a definição trazida pela Comissão Europeia aborda três conceitos, a saber, o comportamento abusivo ou inapropriado, ameaças que buscam o dano contra o indivíduo e aos bens materiais deste, bem como o ataque, àquele que vista causar danos físicos a outrem.

Lado outro, para Carvalho e Mameri-Trés (2023, p.6) existe três fontes principais de risco psicossocial, a primeira delas deriva das relações interpessoais, outra está ligada à relação simbólica entre o emprego e a vida laboral e, por fim, uma vinculada às exigências e demandas especificadas.

Aduz-se em síntese que os riscos psicossociais compreendem os fatores sociais, psicológicos e físicos, e para, além disso, recai na subjetividade dos indivíduos, ou seja, sua análise varia a depender do contexto no qual se encontra inserido. Além disso, salienta-se que, em geral, estes não se apresentam de modo isolado, veem-se conectados a outros aspectos, a exemplo, da carga de trabalho exaustiva e condições precárias.

2.3 A PREVENÇÃO AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO COMO UM MECANISMO DE PREVENÇÃO AO ADOECIMENTO: O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO COMO NECESSIDADE SALUTAR

No primeiro momento, cabe recapitular que a saúde do trabalhador está interligada com a gestão e a cultura organizacional, razão pela qual está dinâmica que se impõe entre o empregado e o local de exercer as atividades atua sobre a psique e na esfera física do sujeito, e a soma de tais fatores acrescidos dos diferentes resultados provocados psicológica são tidos como fonte do estresse ocupacional, o qual permite entender a relação entre o trabalho e o processo de adoecimento do profissional (Carvalho; Mameri-Trés, 2023, p.4).

Nesse ínterim, é pertinente pontuar que, nota-se que muito se discute sobre os riscos físicos, químicos e biológicos do ambiente laborativo, por outro lado, a atenção dispensada aos riscos psicossociais é inferior, se compará-las. Conquanto, como anteriormente exposto, é inquestionável a pertinência de tratar sobre os potenciais consequências desfavoráveis que o trabalho pode provocar na saúde psíquica e no bem-estar dos profissionais.

Isto posto, ao compreender a relevância e as implicações negativas que podem advir na vida dos sujeitos, como também na organização, percebe-se a necessidade de buscar métodos para preveni-los.

Para a pesquisadora Edith Seligmann Silva (1988, p. 16) ao tratar sobre a condição de trabalho, sofrimento e saúde mental, em relação à questão preventiva discorre nos seguintes termos:

(...) A prevenção somente pode ser entendida em termos de transformação e libertação, abrangendo todos os níveis - desde o posto de trabalho até aspectos organizacionais e ambientais, política de pessoal da empresa e contexto mais amplo. Enfim, acho que **a prevenção somente pode ser pensada de forma participativa, constituída como processo de mudança** em que algumas medidas podem ser acionadas de forma mais imediata (...) e outras ao longo de uma luta continuada e consciente (grifos nossos).

Segundo Jacinto e Tolfo (2017, p.52), quanto ao tópico da prevenção dos riscos psicossociais, prescindem do engajamento de equipes multidisciplinares, considerando que o desenvolvimento de ações eficientes que buscam resguardar a saúde e segurança, requer a apreciação minuciosa e completa.

Consoante entendimento da OIT (2012, p.345), o ideal para propiciar a elaboração de programas, políticas e estratégias eficazes para aplicar novos

modelos de prevenção a tais riscos, seria uma abordagem universal sobre os mesmos, relacionando-os com as modificações na organização, condições e ambiente do trabalho.

De modo geral, verifica-se que assim como os demais riscos laborais que podem apresentar-se, cabe inicialmente, identificá-lo e avaliá-lo, aliado a isso, faz-se necessário o fortalecimento e aplicação efetiva dos direitos e garantias trabalhistas.

Destarte, em primazia com o princípio da dignidade da pessoa humana, o trabalhador deve ser valorizado e, não ser tratado como “agente capaz de produzir força de trabalho” meramente. Posto isso, é que se entende o processo outrora narrado por Silva (1988), sobre o qual prevê que a prevenção requer a transformação dos processos de gestão e a forma de organização do trabalho, como também a liberdade dos indivíduos, considerando que estes, de certa forma, encontram-se aprisionados as imposições do capitalismo e neoliberalismo, submetendo-se às relações e condições precárias.

Diante ao exposto, frisa-se que a adoção de medidas preventivas tem a principal finalidade de tutelar a saúde mental das pessoas que laboram, além de fomentar um ambiente de trabalho harmonioso e saudável.

3 O BURNOUT COMO TRANSTORNO MENTAL RELACIONADO AO TRABALHO

Em considerações iniciais, evidencia-se que o psicanalista Herbert J. Freudenberger foi o percussor nos estudos que conceituaram o *burnout*, considerando as suas abordagens acerca da perda de motivação e comprometimento, ao ponto de desencadear sintomas nas esferas físicas e psíquicas dos indivíduos, sendo resultante do estresse excessivo. Insta salientar que, embora a expressão tenha sido anteriormente mencionada em um romance de Greene (1960) e em trabalhos de Bradley (1969) e Sommer (1973), porém, em tais escritos não houve intenções em defini-la (Carvalho; Mameri-Trés, 2023, p.2).

Consoante ao exposto dispõe Schaufeli, Leiter e Maslach (2009, p.205):

(...) As pessoas usavam o termo para descrever um determinado tipo de experiência antes que a psicologia científica o identificasse como um fenômeno digno de estudo. Freudenberger (1974) emprestou o termo da cena das drogas ilícitas, onde, de forma coloquial, se referia ao efeito devastador do abuso crônico de drogas. Usou o termo para descrever o desgaste emocional gradual, a perda da motivação e comprometimento reduzido entre os voluntários da St. Marc Free Clinic no East Village de Nova York, que ele observou como psiquiatra consultor.

À vista das suas contribuições científicas e arcabouço teórico, diversos doutrinadores, como Andrea Keust B. de Melo e Laura P. Caldas (2019), Cristina Maslach, Schaufeli e Leiter (2009) e Ana Paula L. Carvalho e Letícia Maria A. Mameri-Trés (2023) apontam que Freudenberger é o “criador” da Síndrome de *Burnout*, levando em conta a primeira produção na área, qual seja o artigo escrito pelo mesmo em 1974.

Por conseguinte, usando-se dos frutos colhidos nos seus ensinamentos, em linhas gerais, define o *burnout* como decorrente do esgotamento de energias e da sobrecarga de sentimentos que confrontam a vida do indivíduo, sendo resultante da dedicação e comprometimento do sujeito em relação ao trabalho, em conjunto à necessidade de se provar, todavia, no decorrer do tempo, nota-se, como consequência, que as atitudes, percepções e julgamento de uma pessoa são afetados, assim, a motivação que antes se via como um importante estímulo extingue-se, surgindo sintomas da síndrome que podem ser de natureza física, mental e comportamental (Freudenberger, 1986, p. 247).

Segundo Benevides-Pereira (2012) e Santini (2004), a síndrome de *burnout* ou a síndrome do esgotamento profissional é uma resposta que advém do estágio crônico desenvolvido pelo estresse ocupacional. Desse modo, a supramencionada

síndrome caracteriza-se como um transtorno mental que afeta o trabalhador, pois, em verdade, diferentemente do conceito de estresse puramente dito, que discorre acerca do esgotamento pessoal com influências na vida privada do sujeito, mas, não se encontra diretamente vinculado ao contexto do trabalho, no caso do esgotamento profissional, a interferência negativa no âmbito das atividades laborativas torna-se inequívoca.

Ademais, como visto no capítulo anterior, ao abordar os riscos psicossociais voltados ao trabalho aponta-se que o estresse ocupacional se caracteriza como um agente nocivo à saúde das pessoas que trabalham e, por consequência, está vinculado ao processo de adoecimento psíquico do profissional. Portanto, a síndrome do esgotamento profissional qualificada em estágio crônico é um transtorno mental diretamente vinculado ao ambiente laboral, razão pela qual não se confunde com doença psicológica originária de fatores estranhos ao meio supradito.

3.1 O CONCEITO DE BURNOUT: ASPECTOS ATUAIS

No que tange a conceituação moderna do *burnout*, destaca-se a definição social-psicológica de Maslach (2006, p. 37-38), em outras palavras, a autora discorre que se trata de uma resposta aos estressores interpessoais crônicos no ambiente de trabalho, elencando que existem três dimensões-chaves dessa resposta, quais sejam: um esgotamento avassalador, sentimentos de cinismo e desapego com o trabalho, além da sensação de ineficácia e ausência de realização. Caracterizando-se por ser uma definição abrangente do modelo multidimensional que tem sido predominante no âmbito do esgotamento.

Consoante o Ministério da Saúde (2023), a Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP) trata-se de um distúrbio emocional que resulta dos episódios laborais desgastantes, sendo a sua principal causa o excesso de trabalho. Aponta-se que esta síndrome acomete comumente os profissionais que atuam sob pressão e com responsabilidades frequentes, como também podem afetar os trabalhadores que laboram com metas/objetivos rígidas, desenvolvendo a sensação de incapacidade para cumpri-las.

Para a psiquiatra Carmita Abdo citada pelo Instituto de Pesquisa e Estudos do Feminino e das Existências Múltiplas - IPEFEM (2022, p. 12), o *burnout* não se resume a um mero cansaço comum que pode ser resolvido com descanso nas férias

ou nos finais de semana, mas, sim, trata-se de uma exaustão crônica em virtude do excesso de trabalho, o qual afeta a capacidade das pessoas relaxarem e viver produtivamente e felizmente.

Diante do exposto, conclui-se que, o conceito a ser adotado em relação a síndrome de burnout baseia-se no entendimento acerca da exposição dos sujeitos que trabalham a um ambiente laboral com demandas excessivas e/ou exaustivas, além de estarem suscetíveis às pressões e recorrentes violações à dignidade do profissional e ao direito destes de desconectarem-se das atividades ocupacionais, produzindo, por consequência, reflexos prejudiciais, principalmente, na saúde mental dos mesmos.

3.2 SINTOMATOLOGIA E NÍVEIS DO BURNOUT

À vista da definição emitida por Maslach, exposta no tópico 3.1, faz-se pertinente detalhar minuciosamente aos estágios apontados pela autora em relação ao *burnout*.

Desse modo, o primeiro deles é a exaustão emocional, o qual ocorre quando o profissional se sente esgotado face ao dia subsequente de trabalho com a impressão de impossibilidade de recuperar as energias. Já, a despersonalização é quando há o distanciamento emocional que se agrava, como frieza, postura desumanizada, dentre outras, o que torna o contato com as pessoas tão somente tolerado, mas a atitude em geral será de irritabilidade e intolerante, por exemplo. Por último, a redução da realização pessoal e profissional, a qual advém da deterioração da qualidade de vida, diante disso, nota-se que corrobora com o disposto por Freudenberg que o *burnout* origina-se principalmente nos âmbitos tido pelos sujeitos com maior prosperidade para concretizar suas realizações (França; Rodrigues, 2013).

Sob a perspectiva de Freudenberg (1986), o *burnout* apresenta sintomas de natureza física, mental, comportamental e/ou emocional. Diante disso, evidencia que os sinais físicos podem apresentar-se da seguinte forma: insônia, queixas psicossomáticas, dores de cabeça e/ou musculares, resfriados e/ou tosse persistentes, dentre outros. Já, os comportamentais e/ou emocional estão ligados a ausência de paciência, fácil irritabilidade, descontrole emocional no trabalho ou no ambiente familiar, além de desenvolver um processo de culpa e críticas constantes

pelos fatos ocorridos independentemente das circunstâncias. Por fim, os sinais mentais se vinculam aos sentimentos, por exemplo, de exaustão, diminuição da autoestima e de fadiga mental.

Bem observado o quanto listado pelo Ministério da Saúde do Brasil (2023), os sintomas outrora mencionados coadunam com àqueles contidos no rol ministerial. No entanto, percebe-se a inclusão do isolamento, o qual representa um sinal de natureza social, que ainda pode ser percebido mediante os conflitos nas relações interpessoais e nos prejuízos decorrentes destes, bem como na sobrecarga social.

Segundo Chehab (2013, p.163), geralmente, o que se chama de *karojisatsu*, está relacionado ao estágio mais gravoso de *burnout*, sendo definido por suicídio por excesso de trabalho, que embora juridicamente possa haver um tratamento semelhante ao adotado no *karoshi*, referem-se às condições diferentes, posto que a origem do colapso fatal não é de ordem fisiológica, sendo, na verdade, causada por uma exaustão psíquica extrema.

É de se ressaltar que, a sintomatologia e os níveis do *burnout* variam de forma individual, primordialmente, ao considerar que as realidades vivenciadas dentro do contexto socioeconômico e ocupacional são divergentes para cada profissional. Além disso, é imperioso destacar que, embora não esteja previsto no DSM-V, o *burnout* foi classificado como doença ocupacional pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 2022, possuindo, portanto, CID próprio.

3.3 A DIFERENCIAÇÃO ENTRE BURNOUT E OUTRAS FIGURAS

Como outrora citado, reitera-se que o *burnout*, em síntese, é o esgotamento profissional provocado pelo estresse crônico relacionado ao ambiente de trabalho.

Noutro giro, ressalva-se que, ainda existem críticos a temática do *burnout*, a exemplo de Vaz Lima (2021, p. 135) que acredita ser uma “(...) ficção acadêmica”, prossegue expondo que não questiona acerca da possibilidade de os sujeitos adoecerem devido às condições laborais, como disfuncionalidades ou hostilidades, todavia, o ponto de interrogação pauta-se no *burnout* ser considerada uma doença.

Na visão defendida pelo autor referenciado, tal concepção vem causando confusão e prejudicando os ramos da medicina, psiquiatria, opinião pública e a ciência em geral, uma vez que, para ele, as doenças relacionadas ao trabalho

assemelham-se com as demais doenças experimentadas ao longo da vida pelas pessoas, por exemplo, depressão e ansiedade.

Diante do exposto, considerando que não há pacificação acerca do tema, aliado à confusão existente entre o *burnout* e demais transtornos, principalmente quanto aos conceitos e ao diagnóstico preciso, faz-se pertinente discorrer acerca da depressão, ansiedade, *karoshi* e o estresse no trabalho, com o fito de abordar minuciosamente as definições próprias e diferenciá-las da síndrome do esgotamento profissional.

3.3.1 Depressão

No que concerne ao conceito de depressão, aponta-se que o mesmo possui raízes antigas na história da medicina, originando-se à base da Grécia Antiga e à teoria do humor melancólico de Hipócrates e evoluindo com a medicina galênica e Idade Média. Nessa senda, insta salientar que a definição moderna a respeito do tema se vincula ao processo de desenvolvimento da psiquiatria no século XIX, de modo no qual, atualmente, o *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, conhecido como o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, ou, pela sigla DSM, é amplamente aceito como sistema de classificação que conceitua a depressão com a finalidade de pesquisa e prática clínica (Carvalho; Mameri-Trés, 2023, p.57).

É pertinente reforçar que, como visto no capítulo 2, o neoliberalismo não se resume a uma teoria econômica que favoreceu o financiamento das empresas e o surgimento do capitalismo imaterial, nem tão somente ao reflexo da valorização do consumo, mas, significa também uma nova moralidade, que como tal, simboliza o período no qual a aliança entre a psicanálise e psiquiatria fora afetada. Posto isso, observa-se que o neoliberalismo faz-se acompanhar da emergência da hipótese depressiva, a qual pressupõe que a depressão se transfigurou rapidamente uma forma de sofrimento globalizada, justificando sua configuração em um sintoma egossintônica ante a maneira como os indivíduos são induzidos a interpretar os conflitos, nos termos e com vocabulário capaz de produzir simetria entre a forma de linguagem, desejo e trabalho (Dunker, 2021, p.46).

Segundo o Ministério da Saúde (2023), a depressão define-se como “um problema médico grave e altamente prevalente na população em geral” (p.1), tendo

como causas, a genética, estimando-se que estar presente 40% (quarenta por cento) da predisposição para desenvolvimento da doença, outro componente é a bioquímica cerebral, refere-se existência de evidências de deficiência de neurotransmissores e, por fim, os eventos vitais que são tidos como estressantes capazes de originar transtornos depressivos nas pessoas que já possuem propensões genéticas.

Consoante divulgado pela Organização Pan-Americana da Saúde (2023) reputa-se que no mundo mais de 300 milhões de pessoas sofrem de transtorno mental depressivo, ressaltando-se que as mulheres representam uma porcentagem maior dentre os afetados. Já, no que tange a prevalência da doença na extensão da vida dos brasileiros, conforme estudo epidemiológico divulgado pelo Ministério da Saúde (2023, p.1), gira em torno de 15,5% (quinze vírgula cinco por cento).

Para Dalgalarondo (2019, p.344), a depressão tem como característica a multiplicidade de sintomas que provocam alterações afetivas (ex.: tristeza, choro e irritabilidade), instintivas e neurovegetativas (ex.: fadiga, insônia e redução ou aumento do apetite), ideativas (ex.: ideias suicidas, pessimismo, etc.), cognitivas (ex.: déficit de atenção e de memória), além das voltadas à autoavaliação, à vontade e à psicomotricidade, ou seja, que se interliga com a autoestima, sensação de desânimo de lentidão psicomotora, respectivamente.

Ademais, cabe consignar que os transtornos depressivos incluem diversos subtipos, a saber, o transtorno disruptivo da desregulação do humor, o transtorno depressivo maior, o transtorno depressivo persistente ou distímia, o transtorno disfórico pré-menstrual, o transtorno depressivo induzido por substância/medicamento, o transtorno depressivo em decorrência de outra condição médica, outro transtorno depressivo especificado e transtorno depressivo não especificado (*American Psychiatric Association*, 2014, p.155).

Em relação ao quanto abordado, cabe destacar que o transtorno depressivo persistente, também conhecido como distímia, refere-se a um quadro crônico, possuindo como característica primordial, o humor depressivo durante significativo período do dia, maioria dos dias, por pelo menos dois anos. Outrossim, aponta-se que o mesmo representa a consolidação do transtorno depressivo maior (o qual possui como principal característica, a presença de humor depressivo ou perda de interesse ou prazer em realizar maioria das atividades, por, no mínimo, duas semanas) e do transtorno distímico, assim, a principal diferença é o que possibilita o

diagnóstico da distímia seria a prevalência do humor depressivo e existência de dois ou mais sintomas vinculados à esta por prazo igual ou superior a dois anos, isto posto, ao invés de enquadrar-se como depressão maior, trata-se de transtorno depressivo persistente (American Psychiatric Association, 2014, p.162; 168-171).

Em geral, observa-se que apesar de algumas equivalências entre os fatores causadores, a citar os sociais e psicológicos, no transtorno depressivo, diferentemente do *burnout*, os componentes biológicos ou genéticos tem marcante presença. Outro ponto volta-se a crucial relação da síndrome de *burnout* com o estresse crônico relacionado ao trabalho, lado outro, em que pese na depressão tal estresse ter a possibilidade de considerar-se um gatilho, ainda assim, esta comporta elementos geradores diversos, afetando a vida dos sujeitos amplamente.

Faz-se pertinente destacar que

A relação entre burnout e transtorno depressivo maior (TDM) é complexa. Nem todo *burnout* resulta em depressão, nem toda depressão é precedida por burnout, mas o *burnout*, para alguns, pode ser uma consequência, uma *forme-fruste*, uma manifestação precoce ou um precipitante do TDM (Carvalho; Mameri-Trés, 2023, p.104).

Noutras palavras, verifica-se que não há uma relação de dependência entre o *burnout* e o transtorno depressivo, mas a síndrome do esgotamento profissional pode se apresentar uma de forma antecedente, ou seja, pode ser uma causa que enseja a depressão, ou, esta pode desencadear o *burnout*. Portanto, nessa situação, é possível que o trabalhador seja diagnosticado com ambos os transtornos.

3.3.2 Ansiedade

Sob a óptica doutrinária, a ansiedade é considerada “um estado emocional com valor motivacional negativo (i.e., aversiva). (...) Na ansiedade, sempre existe um estado de conflito entre a busca de gratificação e a evitação do risco” (Bernik; Corregiari; Corchs, 2016, p.672).

Lado outro, com base no DSM-5, entende-se que os transtornos de ansiedade possuem um conceito mais amplo que a definição terminológica de ansiedade, pois englobam condições que apresentam características de excesso de medo (reações a ameaças iminentes) e ansiedade (antecipação de ameaças futuras). Além disso, podem ser percebidas variações quanto aos objetos ou situações que desencadeiam o medo, a ansiedade, ou, os comportamentos de evitação, como também, em relação aos padrões de pensamentos associados,

assim, ainda que tais transtornos de forma costumeira apareçam conjuntamente, é possível distingui-los e analisá-los minuciosamente (American Psychiatric Association, 2014, p.189).

Consoante Dalgalarrrondo (2019, p. 365-367), se percebe que são subtipos das síndromes ansiosas: o transtorno de ansiedade generalizada – TAG (presença constante dos sintomas ansiosos, por diversos dias ou meses, convivendo o sujeito com sentimentos de angústia, tensão, preocupação, nervosismo e/ou irritação), as crises de ansiedade e de pânico (são crises agudas e marcadas de ansiedade, que se caracterizam pela existência de descarga do sistema nervoso autônomo), o transtorno de pânico (são consideradas como transtorno de pânico quando o indivíduo tem crises frequentes, além de apresentar um quadro de medo de novas crises, de preocupações com as consequências destas e de sofrimento subjetivo), o transtorno de ansiedade de separação (caracteriza-se pelo medo ou ansiedade excessiva que envolve a separação entre o indivíduo e as pessoas com as quais possui apego, ex.: as pessoas protetoras, como mães, avós, etc.).

Ainda, apontam-se as síndromes ansiosas de base orgânica, as quais ocorrem quando uma síndrome ansiosa se vincula transitoriamente ao início de uma doença orgânica, como o hipertireoidismo, problemas pulmonares, dentre outras, ou, a utilização de medicamentos ou substâncias tóxicas.

Outrossim, o supramencionado autor destaca as síndromes que contém a ansiedade como componente crucial, a saber, transtornos fóbicos e ansiedade social, dissociações, conversões, somatizações, transtorno de estresse pós-traumático (TEPT – transtorno com forte componente de ansiedade que se apresenta após situações ameaçadoras, traumáticas e horríveis) e os transtornos obsessivo-compulsivos.

Insta ressaltar que após avaliar 965 (novecentos e sessenta e cinco) pacientes durante um estudo realizado nos Estados Unidos, destes, 19,5% (dezenove vírgula cinco por cento) foram diagnosticados com pelo menos um transtorno de ansiedade. Diante do percentual obtido, verifica-se que os mais frequentes são com 8,6% (oito vírgula seis por cento) o transtorno estresse pós-traumático, seguido do transtorno de ansiedade generalizada com 7,6% (sete vírgula seis por cento) e, com 6,8% (seis vírgula oito por cento) e 6,2% (seis vírgula dois por cento), respectivamente, o transtorno de pânico e o de ansiedade social (Bernick; Corchs, 2016, p.673).

Em conformidade com as informações divulgadas pelo Conselho Nacional de Saúde (2023), fundamentando-se na pesquisa realizada pela OMS, o Brasil é considerado o país com maior contingente populacional acometido por transtornos de ansiedade, representado percentualmente por 9,3% (nove vírgula três por cento) das pessoas. Salienta-se que realizando um recorte de gênero, verifica-se que as mulheres estão mais vulneráveis a desenvolver as síndromes ansiosas, principalmente, ao considerar que se trata de um público com multitarefas, sejam jornadas de trabalho duplas, ao contexto de vulnerabilidade socioeconômica e as questões biológicas próprias.

Diante dos argumentos acima expendidos, não resta dúvidas que o *burnout* e a ansiedade, em que pese necessitem de amplo tratamento e atenção, não são sinônimos, porquanto, possuem causas e contextos divergentes. Enquanto, o esgotamento profissional restringe ao desgaste no ambiente de trabalho, a ansiedade é uma resposta emocional a situações que podem ocorrer em diferentes âmbitos ante a presença de sentimentos, como o medo, ameaça e preocupação excessiva.

Não obstante, é possível que esses transtornos mentais apareçam conjuntamente, o que torna o diagnóstico mais complexo, devido à existência de alguns sintomas similares, a exemplo da insônia e irritabilidade.

3.3.3 Karoshi

Segundo Tânia Franco, (2006, p.150) a expressão *karoshi*, que também é conhecida no meio rural brasileiro como “birôla”, trata-se um termo médico-social utilizado para explicar a morte decorrente do excesso de trabalho. Na sua exposição, utilizando-se dos ensinamentos de Uehata, responsável por cunhar a terminologia, manifesta, em outras palavras que, essa condição origina-se com o estresse crônico no trabalho, que causa fadiga, sobrecarga e problemas graves na saúde do profissional, culminando em possível colapso fatal.

Para Antunes (2016, p.50) o *karoshi* se vincula ao ritmo e intensidade que são consequências da incansável procura pela majoração da produção e do capital.

Outrossim, Chehab (2013, p.154-155) destaca que ao falar sobre *karoshi* discorre acerca da morte súbita do trabalhador, pela qual entende-se que restam excluídas as causas violentas, sendo, portanto, o óbito inesperado e não traumático.

Ressalta-se a menção ao primeiro relato desta condição, ocorrido em 1969 no Japão, com um trabalhador de 29 anos de idade, que laborava em um jornal local e faleceu em virtude de acidente vascular cerebral (AVC).

Nessa senda, prossegue o referido autor, sinalizando que existe uma dificuldade para estabelecer o nexo de causalidade entre o trabalho e o óbito apenas utilizando-se da *causa mortis*, porquanto, estatisticamente, as principais causas de morte associadas ao *karoshi*, na seguinte ordem: insuficiência cardíaca (18,7%), ataques cardíacos (18,4%), AVC (17,2%), infarto agudo do miocárdio (9,8%), trombose ou infarto cerebral (6,8%) e demais causas são representadas por 29,1%.

No entanto, com base no princípio supremo do ônus da prova defendido por Nicola Malatesta, cita-se a observação trazida por Chehab (2013, p.161):

Histórico anterior de síndrome de *burnout*, conjugado com a morte súbita por causas médicas associadas ao *karoshi* e precedida pelo excesso de trabalho crônico (por meses seguidos) ou agudo (nos últimos dias ou horas), conduz à presunção relativa da existência de causalidade entre o óbito e o labor.

À face do exposto, conclui-se que o *burnout* é considerado uma síndrome que acomete o trabalhador em decorrência do desgaste crônico no decurso das atividades ocupacionais, noutro ponto, o *karoshi*, em verdade, é a *causa mortis* do profissional, salientando que, ainda que seja a concausa, restando comprovado o nexo de casualidade enquadra-se nesta condição.

É de ponderar que apesar da relevância temática, carece de maiores discussões a respeito do assunto, principalmente, no que tange aos estudos para definições mais precisas e ferramentas que possam viabilizar e facilitar a detecção do motivo do óbito. Assim, no Brasil, não diverge de outros países que encontram tais limitações, sendo frequente os registros de mortes de trabalhadores por causas desconhecidas, ou seja, nota-se que as dificuldades de identificação refletem em imprecisão em tais falecimentos e, conseqüentemente, os casos são subnotificados.

3.3.4 Estresse no trabalho

Para Ladou e Harrison (2016, p.622), o estresse é uma questão com significativa repercussão na saúde ocupacional, além de ser uma fonte de prejuízo econômico. Na visão trazida pelo autor, apesar do conceito de estresse ser considerado como amplo e confuso em alguns momentos, todavia, bem observado que quando o estresse é prejudicial, pode resultar em problemas de saúde física e

mental, assim existindo a possibilidade de atuar como agente não especificado de doença ante as associações demonstradas em estudos realizados entre o vetor de estresse e doença psíquica.

Em outras palavras, percebe-se que o estresse, de modo geral, não é um prejuízo à saúde em si, porém, é uma resposta física e/ou mental que tem a potencialidade de adoecer os sujeitos, principalmente, à exposição recorrente ou quando associados a outros fatores de risco.

Nesse ínterim, a OIT (2016, p. 6) discorre que o impacto deste fator na saúde varia como uma resposta individual, inobstante, os níveis elevados de estresse, como já outrora mencionado, pode desencadear problemas na saúde mental, a exemplo do burnout, transtorno de ansiedade e depressivos, além dos que repercutem na esfera física.

Ademais, destacam-se os seguintes sintomas como efeitos do estresse, os quais podem interferir no bem-estar do indivíduo e nas atividades desempenhadas por este, cita-se:

Os relatos subjetivos acerca do bem-estar pessoal formam o indicador mais precoce do estresse. Entre os sintomas frequentemente observados estão ansiedade, tensão, raiva, irritabilidade, dificuldade de concentração, apatia e depressão (Ladou e Harrison, 2016, p. 622).

Levando em consideração o exposto, é perceptível que existem similaridades entre o estresse no trabalho e burnout, contudo, faz-se necessário ressaltar que, enquanto o estresse ocupacional se vincula a situações estressantes e com caráter provisório. Por outro lado, o burnout é uma condição patológica grave e crônica, isto é, resulta da exposição permanente do estresse e mau gerenciamento do ambiente laboral.

3.4 A SÍNDROME DE BURNOUT ENQUANTO DOENÇA OCUPACIONAL

É cediço que a discussão acerca da síndrome de burnout advém de décadas, levando em conta que Freudenbergler conceituou-a em meados dos anos 70. Contudo, em que pese ter sido mencionada no CID-10, sua definição enquanto doença ocupacional somente teve abrangência na 11ª revisão de Classificação Internacional de Doenças (CID-11), realizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2022, sendo, então, incluída ao rol das doenças ocupacionais.

À vista do assunto abordado, faz-se pertinente trazer à baila a definição e as dimensões do burnout à luz da disposição do CID-11 (2023, p. 1741):

Burnout é uma síndrome conceituada como resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão energética; 2) aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. Burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.

Segundo o contido no CID-11 (2023), o código de enquadramento da síndrome de burnout enquanto doença ocupacional é o QD85.

Consoante a isso, pertinente citar o Regulamento da Previdência Social, inciso XII, do Grupo V da CID-10 do Anexo II, o qual prevê a síndrome do esgotamento profissional encontra-se prevista junto aos demais transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, evidenciando-se como agentes etiológicos ou fatores risco ocupacional, o ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e demais dificuldades físicas e mentais que mantém relações a atividade laboral (Z56.6).

Não obstante, importante destacar que, conforme Carvalho e Mameri-Trés (2023, p. 23), a medicina não considera como doença, o *burnout* sob a perspectiva do CID-11, pois, na visão apresentada, tem-se que se trata de uma síndrome que tem por característica sinais e sintomas encontrados em diversas condições de saúde, assim, não corresponde a uma síndrome clínica, mas, a um diagnóstico diretamente voltado ao trabalho, concluindo que a previsão na CID-11 localiza-se no subcapítulo notadamente associado ao ambiente laboral, além de estar descrito dentro deste contexto ocupacional.

Mas, em que pese às críticas, a classificação como doença ocupacional encontra-se vigente. E, por consequência, emerge um questionamento, se a síndrome de *burnout* é considerada doença provocada pelas atividades laborativas e, muitos profissionais vêm sendo diagnosticados com a doença, o que ocorre com o vínculo empregatício?

Na sequência, em resumo, se esclarece que se pautando nos conhecimentos dispostos no direito do trabalho brasileiro, portanto, ao trabalhador diagnosticado com *burnout* é concedido afastamento das atividades sem prejuízo a remuneração, por até 15 (quinze) dias, caso seja ultrapassado tal período, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) será responsável pelo pagamento do auxílio-doença, benefício que se encontra garantido ao profissional licenciado em tais circunstâncias, além da

garantia de estabilidade no trabalho pelo prazo de 12 (doze) meses após o retorno às atividades.

É imperioso evidenciar que, em pesquisa realizada pelo *International Stress Management Association* (ISMA), o Brasil fora considerado o segundo país do mundo, no qual as profissionais possuem diagnóstico de síndrome de *burnout*, atrás apenas do Japão, que possui 70% (setenta por cento) das pessoas afetadas pela problemática (Estado de Minas, 2022; PUC-RS, 2023).

Destarte, em dados divulgados pela Universidade de São Paulo (USP), 1 (um) a cada 5 (cinco) dos profissionais brasileiros, ou seja, cerca de 18% (dezoito por cento) das pessoas que laboram estão acometidas pela síndrome do esgotamento profissional (IPq – USP, 2022). Noutro ponto, se analisar amplamente o número de profissionais do país que declaram estarem afetados com a sobrecarga de trabalho, a qual é um fator que desencadeia o burnout, tem-se que 7 (sete) a cada 10 (dez), consoante dados da Univera (2021).

Insta ressaltar que, as mulheres representam a grande parte da população afetada, visando ilustrar numericamente o quanto exposto, cabe trazer à baila a pesquisa realizada pelo IPEFEM (2022), com 139 (cento e trinta e nove) participantes, constando com intervalo de confiança de 95% (noventa e cinco por cento) e com margem de erro de 8,3% (oito vírgula três por cento), tendo como recorte os ambientes de trabalho relacionados aos setores de construção e imobiliário.

Assim, verificou-se que, aproximadamente, 75% (setenta e cinco por cento) das mulheres já possuem sintomas de esgotamento, sendo que destas, 43,2% (quarenta e três vírgula dois por cento) já se enquadram no diagnóstico de burnout ante o estágio avançado. Cabe atentar-se que, majoritariamente, as mulheres acometidas pela síndrome, apontaram que sofreram machismo no trabalho frequentemente, alcançando o percentual de 67% (sessenta e sete por cento).

Ora, não se pode olvidar que, além do que outrora comentado acerca da vulnerabilidade da mulher e as sobrecargas que enfrentam ante as multijornadas, há uma intensificação desses fatores provocada pelo machismo estrutural que permeia os ambientes laborais, a ser discutido no tópico 4.3.

4 A HIPERCONEXÃO ENQUANTO UM VETOR AGRESSOR DA SAÚDE PSÍQUICA DA PESSOA QUE TRABALHA À LUZ DA SÍNDROME DE BURNOUT

Neste capítulo, será explorado o fenômeno da conexão excessiva capaz de “escravizar” e prejudicar a saúde psíquica daqueles que trabalham, uma vez que não parece haver limites claros entre o trabalho e a vida pessoal. Salienta-se, por oportuno, que a discussão se dar à luz do direito fundamental à desconexão e a sua capacidade de prevenir a síndrome de *burnout*.

Em sucinta introdução, destaca-se que no cenário atual, se experimenta a era do “ser conectado”, posto que a disseminação da banda larga de internet, possibilitada por custos mais acessíveis, alterou substancialmente a condição de “estar conectado”, este termo refere-se à prática em que as pessoas se conectam e desconectam ocasionalmente do meio digital, algo comum na época das conexões discadas dos anos 90. Noutro giro, “ser conectado” representa que uma parte da vida dos indivíduos está integrada à rede, vivendo em simbiose com ela (Gabriel, 2019, p.47).

Para Luís Otávio Camargo Pinto (2021, p.78), em outras palavras, a hiperconexão diretamente associada ao ambiente laboral resulta no adoecimento mental dos indivíduos, além de desencadear sentimentos de desconforto e incertezas. Portanto, não se podem ignorar os reflexos negativos que afetarão não apenas a vida profissional, mas também a vida privada.

Em tempos de hiperconexão, infere-se que os trabalhadores vivem em constante sobreaviso, sem fazer jus a sobre remuneração, conforme previsto na CLT. Ao contrário de ser uma exceção, infelizmente, está se tornando a regra: a disponibilidade integral para realizar atividades laborais. Essa era pode ser denominada como a do “não parar de trabalhar”.

Dessa forma, dispõe João Leal Amado (2018, p.260):

[...] 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.

À vista disso, faz-se necessário compreender o direito do trabalho de forma mais abrangente, não se resumindo apenas na definição de relação de emprego (empregado x empregador) e nos seus respectivos requisitos, quais sejam, a pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Deve-se, por

consequente, ser observado como aquele que prevê como dever fundamental do Estado e de toda coletividade à tutela a saúde mental das pessoas que laboram, tendo em vista que os profissionais não podem ser considerados como máquinas e instrumentos de forças geradoras de capital.

4.1 CONEXÃO, DESCONEXÃO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO

Etimologicamente, a palavra conexão vem do latim *connexione*, a qual significa ligação de uma coisa com outra, dependência, ou ainda, relação (Michaelis, 2008, p.208). Especificando-a no contexto laboral, entende-se como a relação existente entre empregado e empregador, bem como a sujeição aos direitos e deveres decorrentes dessa relação e os efeitos por ela provocados.

Por outro lado, compreende-se que a desconexão é o efeito de se desligar, isto quer dizer, desvincular-se de algo, seja fisicamente, psiquicamente ou digitalmente. Considerando o ambiente de trabalho, ela se refere a se desconectar das respectivas demandas, buscando manter o equilíbrio entre a vida privada e profissional, além de promover o bem-estar e a saúde mental dos profissionais (Goldschmidt; Graminho, 2020, p.210).

Insta salientar que, nas definições dos termos “conexão” e “desconexão”, fora detalhada a abordagem sob o viés do meio ambiente de trabalho, o qual é previsto na Constituição Federal de 1988, no art. 225, *in verbis*:

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.

Além disso, no art. 200, VIII, da CF/88, prevê que dentre as atribuições do Sistema Único de Saúde está o de contribuir na proteção do meio ambiente, inclusive, o do trabalho. Destarte, o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável possui legitimidade constitucional, sendo um dever coletivo, ou seja, a sua promoção não está restrita apenas aos titulares da relação de emprego.

Segundo Melo e Leite (2021, p. 13), o meio ambiente de trabalho não se limita ao espaço físico onde as pessoas exercem as atividades laborativas, posto que, abrange todos os componentes que influenciam as condições de trabalho, incluindo aspectos materiais e imateriais, físicos e psicológicos.

Para Lenza (2020, p.1.172), o direito ao meio ambiente trata-se de um direito fundamental de 3ª dimensão ante a inserção do ser humano na coletividade e se emergem os direitos de solidariedade e fraternidade. Outrossim, na perspectiva de Fiorillo (1997, p. 66) citado por Melo e Leite (2021, p.17) o meio ambiente do trabalho trata-se um direito difuso, que tutela à saúde e segurança do trabalhador.

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho perpassa pelo entendimento de que há uma conexão laboral entre o empregado e empregador, que resulta em obrigações e garantias que decorrem do vínculo empregatício, devendo ser observadas e cumpridas, a fim de promover condições de trabalho saudáveis e dignas. De modo que a desconexão se emerge como mecanismo garantidor da eficácia plena do meio ambiente de trabalho digno e de outras garantias fundamentais, como a saúde, lazer e descanso.

4.2 O DIREITO FUNDAMENTAL A DESCONEXÃO

De forma preliminar, é importante destacar que apesar da Revolução Tecnológica vincular-se historicamente ao período em que ocorreu a Terceira Revolução Industrial, mais precisamente no século XX, insta consignar que as modificações no sistema econômico, nas relações sociais e de trabalho e, principalmente, a transformação dos meios de comunicação, de acesso à informação e no ambiente laboral através da implementação e da ascensão do uso de ferramentas tecnológicas, podem ser observadas ainda que com impactos relativamente menores, desde a Primeira Revolução Industrial em meados do século XVIII.

Nessa direção, como observado no segundo capítulo, pondera-se que os trabalhadores se encontram cada vez mais expostos a precariedade e as jornadas excessivas, assim, se emerge a luta em busca da minoração do tempo de trabalho, e tendo por resultado, a elaboração de leis no intento de prevê e garantir essa redução. Ato contínuo ou concomitantemente, nota-se a reivindicação pelo tempo livre, isto é, pela paridade entre o labor e o descanso (Goldschmidt; Graminho, 2020).

A partir desta nova conjuntura laboral, na qual se origina “um novo tipo de escravidão”, onde é aparente a separação ínfima entre a vida pessoal e a vida

profissional, ou, em outros dizeres, se percebe a iminência de violação de direitos dos sujeitos que trabalham que foram conquistados através de lutas e movimentos de classe, desencadeando, por conseguinte, novos fatores de riscos psicossociais. Diante disso, ver-se então que se evidencia e surge a defesa pelo direito à desconexão do trabalhador, o qual é compreendido sob o viés da privacidade do século XXI (Moreira, 2012, p. 33-34).

À vista do assunto, ressalta-se que a Carta Magna de 1988 não prevê expressamente o direito à desconexão, razão pela qual se faz necessário realizar uma análise do texto constitucional e, consoante as suas disposições, nota-se que o mesmo se consubstancia, sobretudo, nos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, previstos no art. 1º, incisos III e IV, respectivamente. Outrossim, à luz dos artigos 5º ao 7º, da CF/88, nota-se que o mesmo encontra bases nos seguintes direitos dos sujeitos, quais sejam, à vida privada, ao lazer, à saúde, às férias, à redução dos riscos inerentes ao trabalho e à limitação da jornada de trabalho (Pamplona Filho; Santos, 2020, p. 145).

À vista do que foi expresso, em relação ao direito à desconexão como um direito fundamental implícito no texto constitucional, baseando-se na extensão conceitual do princípio da dignidade da pessoa humana, Soares (2010, p. 211–213) destaca que esse princípio se desdobra em inúmeros princípios e regras constitucionais, formando um conjunto de valores e objetivos a serem atingindo pelo Estado e pela sociedade civil. De modo que esse desdobramento aspira à concretização da multiplicidade dos direitos fundamentais, expressos ou implícitos, da Constituição brasileira e, conseqüentemente, da normatividade infraconstitucional derivada, cabendo ao intérprete do sistema constitucional definir, perante as situações específicas, o significado e abrangência da cláusula principiológica da dignidade da pessoa humana, com o intuito de materializar o exercício dos direitos fundamentais e da cidadania.

Discorre sobre a temática, o doutrinador Jorge Luiz Souto Maior (2003, p.297), nos seguintes termos:

(...) quando se fala em **direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar**, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. **Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.** Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha,

mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho... Não é simples essa tarefa, na medida que remexe com conceitos jurídicos e culturais que estão há muito arraigados à nossa tradição. Fruto de uma concepção formada na sociedade dita industrial, embora, filosoficamente já se diga que estamos na era pós-industrial, o trabalho aparece como identificador da própria condição humana (grifos nossos).

Considerando o quanto aludido, por um olhar crítico, compreende-se que a concepção trazida por Maior, vem questionar as noções enraizadas na sociedade e, fortalecidas na era neoliberal e de globalização, outrora discutidas no segundo capítulo, de que o trabalho além de ser visto como uma fonte de subsistência, também é colocado no patamar de valor intrínseco de um indivíduo para fins de validação social, ou seja, o labor situado no centro na vida dos sujeitos.

Conforme se observa e concorda com o autor que, na realidade, o direito se desconectar deve ser referenciado como um bem jurídico a ser protegido, atuando como um mecanismo eficaz para proporcionar condições aprimoradas no ambiente de trabalho e, essencialmente, na vida individual. Ademais, é cabível reconhecer que o titular dessa prerrogativa não é exclusivamente o cidadão de maneira isolada, mas sim a coletividade como um todo.

Para Carneiro Junior e Cardoso (2023, p.10) a implementação do direito à desconexão deve ser considerada como uma política pública de proteção à saúde do trabalhador, justificando-se pelo fato de que, na prática, não é possível atingir qualidade de vida sem possuir qualidade de trabalho, como também, não se pode almejar um meio ambiente equilibrado e sustentável sem levar em consideração o ambiente ocupacional.

Nesse íterim, consoante analisado no terceiro capítulo, muitos trabalhadores estão sendo acometidos por doenças psíquicas por conta do trabalho em excesso, assim, destaca-se que apenas em 2022, conforme dados coletados pela consultoria B2P, 1.714 (mil setecentos e quatorze) empregados foram afastados das atividades laborativas, ocupando, a terceira posição no ranking nacional (Exame, 2023). Logo, considerando o quanto exposto por Carneiro Junior e Cardoso acima, nota-se que a desconexão enquanto política pública de proteção à saúde age como mecanismo preventivo ao adoecimento mental dos profissionais, principalmente, ao evidenciar o *burnout*, que como discutido no capítulo anterior, tem por característica o estresse crônico do indivíduo devido a essa carga laboral demasiada.

De acordo com os ensinamentos de Sandro Nahmias Melo (2017, p.80), o direito à desconexão é imprescindível para os trabalhadores, porquanto, permite o desligamento do ambiente laboral tanto fisicamente quanto mentalmente, destarte, tal medida visa resgatar a natureza humana prejudicada pela constante conectividade. Prossegue o autor enfatizando que o descanso e o direito de se desligar das atividades laborativas são fundamentais para o bem-estar, com reflexos significativos na qualidade de vida, saúde e produtividade. Além disso, os direitos ora mencionados têm importância na defesa dos direitos fundamentais consagrados na Constituição, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente saudável.

Isto posto, o direito fundamental à desconexão firma-se dentro do viés das garantias sociais do trabalho, sendo, portanto, um instrumento apto a tutelar demais direitos e garantias constitucionalmente previstas. De modo que, em primazia à dignidade da pessoa humana, as atividades laborativas deixam de ocupar a centralidade existencial dos sujeitos com o propósito destas não adentrarem a vida privada, significa que se tornará visível a divisão entre o “tempo para trabalhar” e o “tempo para repousar”.

4.3 A HIPERCONEXÃO É UM FATOR DE RISCO PSICOSSOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DESENCADEADOR DA SÍNDROME DE BURNOUT?

A Convenção nº 155 de 1981, da OIT, dispõe que a saúde no contexto laboral insere não apenas a inexistência de enfermidades, mas também inclui os aspectos físicos e mentais que influenciam o bem-estar, tendo uma ligação direta com a segurança e a higiene no trabalho. Outrossim, importante destacar que na Convenção nº 161 de 1985, da OIT, a qual traz disposições acerca dos serviços de saúde no trabalho, evidencia-se no art. 5º, alínea a, que dentre as atribuições de tais serviços, está a de “identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho”.

Em estudo realizado pela Fhinck, fora verificado que entre o período de junho de 2020 e maio de 2022, o tempo de conexão do trabalhador em atividades digitais cresceu 85% (oitenta e cinco por cento) (CUT, 2022).

Segundo Cardim (2022, p.97-98), a maneira como as atividades laborativas é executada pode tanto favorecer quanto acarretar riscos à saúde mental dos

trabalhadores. Na perspectiva da autora, esse fenômeno é intensificado pela introdução de novas tecnologias no local de trabalho, tornando-se necessário reconhecer a presença de novos riscos psicossociais decorrentes das formas inovadoras de labor. Além disso, é observado que a telepressão e a escravidão digital surgem como fatores de riscos para a saúde daqueles que laboram, resultando da utilização desordenada e sem regulamentação das tecnologias no trabalho.

Diante do exposto, tem-se que a telepressão no ambiente de trabalho é conceituada como a pressão para se manter conectado às demandas laborativas através de dispositivos de informação e comunicação. Ademais, esse estado psicológico abrange não apenas no ato de pensar na necessidade de responder às mensagens, mas também a urgência associada a esse retorno. Já, a escravidão digital se caracteriza pelas exigências explícitas ou não dentro deste novo cenário laboral, visto que o trabalhador se encontra obrigado a permanecer acessível e disponível, sem limites nítidos e, muitas vezes, ultrapassando os limites da razoabilidade (Cardim, 2022, p.98-103).

Nessa direção, cita-se:

A telepressão e o meio digital agravaram significativamente o aumento de casos de profissionais diagnosticados com a síndrome de burnout. A extrema conectividade acarreta inúmeros problemas de saúde ao trabalhador e pesquisas em diversos países comprovam o crescimento do número de acidentes de trabalho reflexos da ausência de desconexão digital (Cardim, 2021, p.323).

Conforme os ensinamentos de Amado (2018, p.265-266), depreende-se que a telepressão e a escravidão digital podem ser consideradas novas formas de assédio moral no ambiente laboral. Essa perspectiva se fundamenta na definição de assédio prevista no art. 29 do Código de Trabalho português. Desse modo, mesmo que essas práticas empresariais não sejam intencionais, elas têm o efeito de perturbar o bem-estar do trabalhador, causando diversos danos, especialmente à saúde, como o estresse e *burnout*.

Insta salientar que, fazendo um recorte de gênero, as mulheres estão mais suscetíveis a sobrecarga e a hiperconectividade em relação aos homens, em razão das múltiplas jornadas exercidas, uma vez que o patriarcado e o neoliberalismo tendem a se favorecer do trabalho reprodutivo das mulheres, sendo, portanto, completamente inviabilizado o direito das mesmas de se desconectar. Justificando-

se o estudo apresentado no capítulo anterior, que demonstrou claramente que as mulheres possuem percentuais superiores no diagnóstico de *burnout*.

Consigna-se que não restam dúvidas que a transferência de inúmeras responsabilidades à mulher, sob a qual recai a obrigação do acúmulo de funções, sejam domésticas, ocupações formais e/ou informais, maternidade, dentre outras, é uma construção da concepção patriarcal. No entanto, cabe ressaltar que, apropriando-se deste próprio sistema construído, de multitarefas, para justificar os empecilhos da inserção desta no mercado de trabalho, segundo pesquisa divulgada pelo Senado Federal (2022), 70% (setenta por cento) das mulheres com filhos possuem dificuldades de retornar ao mundo do trabalho.

Diante do exposto, observa-se que para as mulheres, na maioria dos casos, inexistente a opção de livre e espontaneamente se desligar do trabalho. Posto que, a elas impõem-se o desafio diário de provar a “capacidade” por meio da alta produtividade e, por consequência, há o medo do desemprego e o receio da impossibilidade de reinserção.

Logo, não se pode ignorar que a conexão excessiva, possibilitada pela incorporação das plataformas digitais no ambiente de trabalho, está diretamente associada aos fatores psicossociais que desencadeiam a síndrome do esgotamento profissional. E, como discutido anteriormente no terceiro capítulo, o *burnout* se caracteriza pela exaustão emocional, despersonalização e a diminuição da realização pessoal e profissional, os quais, em suma, se introduzem por meio dos desafios de se desconectar das demandas laborais.

4.4 MECANISMOS DE DESCONEXÃO APTOS A PREVENIR A OCORRÊNCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT

É inquestionável a importância do trabalho na vida das pessoas, todavia, é crucial reconhecer que, quando desprovido de limites sadios, pode tornar-se um dinamizador para a síndrome de burnout. Ademais, não se omite que desde os primórdios históricos, o trabalho foi elevado ao status de dignidade e validação social. Conquanto, as garantias fundamentais consagradas pela Carta Magna ressaltam a necessidade de um trabalho que não escravize os indivíduos, mas que, ao contrário, sirva como um meio de concretizar outros direitos e, por consequência, preservar a saúde mental dos empregados (Scalzilli, 2020).

Nessa perspectiva, extrai-se que a desconexão do trabalho se converte essencialmente como um mecanismo preventivo face ao *burnout*. Dessarte, a proposta é redefinir a relação com o trabalho, estabelecendo fronteiras entre o exercício das atividades de cunho pessoal e profissional, além da promoção do meio ambiente laboral saudável.

Ora, o trabalho em si não é sinônimo de adoecimento, mas sua carga excessiva é um vetor agressor da saúde mental dos indivíduos. Diante disso, discorre-se a seguir sobre os instrumentos que devem ser aplicados no trabalho de forma preventiva à incidência da síndrome do esgotamento profissional.

4.4.1 A necessidade de desconexão do ambiente laboral e o direito fundamental a conciliação da vida privada com a vida laboral

Segundo Nunes (2006, p.109), a Carta Magna de 1988, em seu art. 226, estabelece que a família é a base da sociedade, possuindo especial proteção do Estado. Embora a supramencionada disposição seja genérica e aparente ser uma diretriz programática, pode-se extrair fundamento para interpretar dispositivos da CLT, que objetivam promover práticas cotidianas dos trabalhadores, a fim de conciliar a vida profissional e familiar.

Ademais, faz-se pertinente evidenciar que a intimidade e a vida privada são tuteladas como direitos fundamentais e invioláveis, sendo assegurada indenização material ou moral para aqueles que sofrerem violação, na forma do art. 5º, X, da CF/88.

No entanto, conforme exposto anteriormente, nos últimos anos, torna-se cada vez mais evidente a redução da separação entre os limites da vida pessoal e da profissional. Isso se deve ao fato de o trabalho invadir de maneira desordenada o domicílio e a privacidade das pessoas (Moreira, 2012, p.33), ou seja, inexistem dúvidas quanto à expressa violação às garantias e direitos constitucionais dos indivíduos.

Outrossim, observa-se que a falta de delimitação entre as demandas laborativas acarreta problemas psicológicos na vida das pessoas, especialmente no âmbito profissional, onde a síndrome do esgotamento profissional se destaca como uma das principais entre as doenças ocupacionais existentes.

Nesse contexto, a ausência de fronteiras entre a vida privada e a vida ocupacional também pode ser apontada como um dos fatores com potencial para levar o indivíduo ao primeiro estágio, conforme discutido no tópico 3.2, de exaustão profissional, cujos níveis tendem a se elevar progressivamente, configurando, em outras palavras, o chamado o *burnout*.

Logo, a necessidade de desconectar das atividades laborais baseia-se na possibilidade de vivenciar as individualidades, sem quaisquer violações, além de promover à saúde psíquica dos trabalhadores. Vale ressaltar que desconectar, nesse contexto, significa mais do que simplesmente sair fisicamente do ambiente de trabalho, pois isso não é sinônimo de se desligar integralmente das questões laborais, dada a imersão contínua dos sujeitos nesses assuntos (Soares, 2020, p. 44).

Para Moreira (2017, p. 5), a promoção de políticas que fomentem a conciliação entre o trabalho e a vida familiar desempenha um papel essencial no estímulo de tendências demográficas positivas, uma vez que a instabilidade no emprego aliada as condições desfavoráveis têm impactos negativos no planejamento familiar.

Portanto, o equilíbrio entre as extremidades ora discutidas resulta principalmente na melhoria da qualidade de vida e saúde das pessoas, prevenindo, por conseguinte, os incidentes de *burnout*. Posto que, essa consequência não gera efeitos apenas ao trabalhador em si, mas estende-se à sociedade em geral, visto que conforme interpretação do texto constitucional, a família é reconhecida como a base da sociedade, depreende-se que a promoção de desconexão do trabalho, além de preservar à intimidade e a vida privada, efetiva à convivência familiar.

4.4.2 Não realização de horas extras habituais

Segundo Romar (2023, p.165), a jornada extraordinária se caracteriza por sua natureza excepcional, sendo prestada além da jornada normal de cada empregado, seja ela máxima ou especial. Outrossim, destaca-se que essa jornada pode ser realizada antes, durante ou após a jornada contratual e legal.

Consoante ao exposto, o art. 7º, XIII, da CF/88 e o art. 58 da CLT, dispõem que, em regra, o trabalho não poderá exceder às 8 (oito) horas diárias e 44

(quarenta e quatro) horas semanais. Já com fulcro no art. 7º, XVI, da CF/88 e no art. 59 da CLT, extrai-se a base legal para as horas extras, que, dentre os requisitos prevê que não podem ultrapassar 2 (duas) horas.

Não obstante, observa-se uma inversão dos polos, onde a exceção vem se tornando a regra. Em outras palavras, a habitualidade da realização de jornada extraordinária é cada vez mais frequente. Contudo, essa recorrência impacta em riscos diretos à saúde mental do trabalhador, devido ao desgaste físico e psíquico provado pela carga excessiva de trabalho.

Nessa senda, discorre Delgado (2018, p.1.026):

(...) a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”.

Conforme informação da Central Única de Trabalhadores (CUT) em 2022, em estudo realizado pela Fhinc foi apurado que entre os anos de 2020 e 2022, a jornada de trabalho cresceu 6,7% (seis vírgula sete por cento), superando 60 (sessenta) horas semanais¹.

A busca incessante por lucros e alta produtividade não pode ser aceita como justificativa para a normalização de uma jornada que extrapola os limites razoáveis para a execução das tarefas laborativas. Isso porque, ao contrário, não apenas os empregados irão adoecer, mas todos aqueles que compõem seu respectivo ciclo familiar e afetivo.

Dessa forma, é necessário ponderar a ausência de dispositivos normativos com teor mais específico com previsão de sanções rígidas no intento de coibir a habitualidade desta prática, posto que, aparentemente, apenas a fiscalização não garante a plena eficácia dos direitos básicos do trabalhador.

4.4.3 O respeito aos períodos de repouso e descanso

¹Ao considerar as inovações introduzidas pela Reforma Trabalhista em 2017, depara-se com uma maior permissibilidade em relação ao banco de horas. Isso se deve ao fato de ser possível implementar um regime de compensação por meio de acordo individual, convenção coletiva e acordo coletivo, conforme estabelecido no art. 59, §2º c/c §6º. Dessa forma, ao invés do pagamento do adicional de horas extras, observa-se que essas horas podem ser compensadas pela redução de horas em outro dia, portanto, em um custo menor para o empregador quando comparado ao pagamento do adicional devido. Ademais, nos dizeres de Leite (2022, p. 288), o banco de horas caracteriza “um novo instituto de flexibilização da jornada de trabalho”.

Na era da hiperconectividade, enfrenta-se a grande problemática da interrupção dos períodos de descanso por meio das plataformas digitais, especialmente pelos aplicativos de mensagens, como *WhatsApp*, *Facebook Messenger*, *Telegram*, entre outros. Nota-se que, dentro das premissas neoliberais e da globalização, essa prática tornou-se comum, e a falta de regulamentação expressa do direito à desconexão e a limitação da jornada de trabalho nos meios eletrônicos têm cerceado a plena eficácia dos direitos ao repouso e lazer.

O art. 24 da Declaração de Direitos Humanos de 1948 estabelece que é assegurado a todos os seres humanos o direito ao repouso e lazer, incluindo, por conseguinte, a limitação razoável das horas de trabalho e os períodos regulares de férias remuneradas.

Outrossim, à Constituição Federal brasileira, similarmente, prevê o direito ao lazer (art. 6º), a limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV) e às férias anuais (art. 7º, XVII).

Isto posto, a necessidade de respeitar os períodos de repouso e descanso dos trabalhadores encontra-se consubstanciada nos dispositivos legais, como forma de reduzir os riscos à integridade física e psicológica. Nesse sentido, dispõe Romar (2023, p.154):

A obrigação do empregado de prestar serviços como decorrência do contrato de trabalho não pode ser indefinida no tempo, sob pena de serem causados prejuízos inegáveis tanto à sua saúde física como à sua saúde mental e, ainda, de ser o mesmo exposto a um considerável risco à sua integridade física decorrente de acidentes do trabalho. **Quanto mais cansado estiver o trabalhador em razão de longas horas de trabalho, mais suscetível a sofrer acidentes de trabalho estará**, principalmente quando as atividades que desenvolve dependem de atenção, agilidade de movimentos e reflexos rápidos (grifos nossos).

Ressalta-se que ao analisar as escrituras bíblicas sob a ótica do cristianismo, também se observa o reconhecimento do descanso e da promoção do bem-estar dos sujeitos que laboram. Este reconhecimento remonta a tempos anteriores a Cristo, uma vez que é amplamente conhecido que Deus descansou no sétimo dia após a criação (Gênesis, 2007, p.50).

Com efeito, respeitar o tempo destinado ao repouso e descanso dos trabalhadores não é um fenômeno moderno. Mas, o seu debate deve ser renovado diariamente, pois é, sobretudo, uma garantia de que os empregados poderão usufruir e viver os momentos que correspondem à sua particularidade sem interrupções. Ademais, esse respeito refere-se ao fomento do bem-estar e age preventivamente contra o adoecimento mental dos mesmos.

4.4.4 Diminuição dos índices de estresse, violência no trabalho e assédio

Conforme discorrido no segundo capítulo, dentre os fatores de riscos psicossociais no trabalho que potencializam o adoecimento psíquico dos sujeitos que laboram, está o estresse, violência e assédio. Assim, faz-se necessário mitigá-los a fim de evitar os incidentes de *burnout*.

A Convenção n. 190 de 2019, da OIT, que trata acerca do assédio e violência no contexto laboral, define os termos no art. 1º, alínea a, como um conjunto de comportamentos e práticas consideradas inaceitáveis, ou de suas ameaças, que podem ocorrer isoladamente ou de maneira repetitiva. Ademais, ressalta a potencialidade destas condutas de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo tanto a violência quanto o assédio com base no gênero.

Já o estresse ocupacional é entendido como a primeira resposta física e emocional prejudicial à saúde dos trabalhadores, conforme relatório da OIT (2016, p.2). Cabe evidenciar que em um estudo realizado com médicos do estado do Paraná, apontou que ao avaliar os sintomas de estresse, fora identificado que os profissionais que se referiram ter sido vítimas de assédio com as maiores médias (Gonçalves; Machado, 2023, p.8).

Diante disso, compreende-se que a problemática deve ser discutida conjuntamente, a fim de implantar medidas eficazes para atenuar a exposição a tais riscos no ambiente de trabalho.

Acerca do constrangimento moral do trabalhador, que decorre dos fatores acima destacados, Peixoto e Pereira (2005, p.137) expõem nos seguintes termos: “(...) esse fenômeno danoso à saúde física e mental dos trabalhadores pode ser prevenido ou até eliminado a partir de mudanças comportamentais de estilos de liderança e humanização nas relações de trabalho”.

No art. 5º da mencionada Convenção n.190, aborda-se a prevenção e erradicação da violência e o assédio no âmbito ocupacional, estabelecendo que os países membros devem respeitar, promover e efetivar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho. Isso engloba, principalmente, a garantia da liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, a abolição efetiva do

trabalho infantil e a eliminação da discriminação no emprego e na profissão, além de fomentar a promoção do trabalho decente.

Importa destacar que, em seu art. 4º, §2º, versa sobre medidas a serem implementadas pelos Estados-Membros para a prevenção e eliminação da violência e do assédio, incluindo, por exemplo, a proibição legal dessas práticas, o estabelecimento ou reforço dos mecanismos de aplicação e acompanhamento, a garantia de acesso às vias de reparação e apoio às vítimas, assim como a previsão de sanções.

Nota-se a necessidade da modificação de paradigma dentro das organizações de trabalho, a fim de que sejam amplamente aplicadas ações eficientes para reduzir a exposição do trabalhador ao estresse, como o gerenciamento adequado da carga de trabalho. Outrossim, é imperativo erradicar os atos de violência e assédio laboral através de políticas de segurança e medidas preventivas, programas de conscientização, canais de denúncias, bem como prestar a devida assistência a eventuais vítimas.

4.4.5 Trabalho em domicílio e teletrabalho podem garantir desconexão? Reflexões críticas

O trabalho domiciliar foi definido pela Convenção n. 177/96 da OIT, a qual dispõe no art. 1º que é aquele realizado por uma pessoa considerada como trabalhador, no seu domicílio ou noutro que não seja o local do empregador. Insta consignar que, atualmente, segundo a Organização, apenas 13 (treze) países membros ratificaram os termos da Convenção sobre o trabalho domiciliar, que busca promover a igualdade de tratamento entre estes trabalhadores e os demais assalariados.

No entanto, apesar do Estado brasileiro não está incluso na supracitada lista de ratificações, tal fato não implica na ausência de previsão no ordenamento jurídico pátrio. Assim, o art. 6º da CLT, dispõe que inexistente distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele executado no ambiente residencial do empregado.

Cabe ressaltar que o trabalho em domicílio não se confunde com o teletrabalho. Conforme definido pela CLT, em seu art. 75-B, o teletrabalho ou trabalho remoto é o serviço prestado fora das dependências do empregador, de

forma preponderante ou não, com o uso de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. Em outros dizeres, é característica do trabalho remoto a utilização de ferramentas tecnológicas.

Considerando os breves apontamentos iniciais, é importante salientar que esta exposição não se dedica a abordar as diferenças entre as duas formas de trabalho. O foco está na essência comum a ambas, que é a realização das atividades laborativas fora do ambiente patronal, ou seja, no âmbito doméstico.

Acerca da temática, por um lado, inicialmente, exercer as atividades laborais no domicílio pode representar uma maior comodidade, otimização do tempo que seria gasto com deslocamento, “flexibilidade” no horário de trabalho. Porém, não demora a perceber os impactos negativos, atrelados à sobrecarga, invasão da privacidade familiar e estresse, desencadeando problemas psicológicos nos profissionais. Isso resulta da carga demasiada de afazeres e a ausência de legislação específica para regulamentar esses “novos” modelos de trabalho.

Para Moraes (2016, p.89-90):

(...) **O trabalho domiciliar invade o ambiente familiar e submete os trabalhadores a altos níveis de exploração** (...) A melhoria das condições de trabalho é fundamental para aliviar a sobrecarga da família. Para isso, o trabalho em domicílio **precisa sair dos cantos das casas e se tornar um problema público**, objeto de negociação dos sindicatos e, principalmente, uma preocupação política do Estado. A perversa estratégia de conciliação, que é o trabalho em domicílio, não pode mais ser encarada como aceitável para equilibrar as tensões entre trabalho e demandas familiares, pois esta sobrecarrega e responsabiliza as famílias (grifos nossos).

É importante evidenciar que o art. 62, III, da CLT, apesar da alteração dada pela Medida Provisória nº 1.108/2022, não atende os anseios dos empregados em regime de teletrabalho, porquanto, exclui do controle de jornada àqueles que laboram por produção ou tarefa. Estando-os suscetíveis à exploração desordenada, sem a devida proteção legal para garantir a efetividade dos direitos básicos.

Nessa perspectiva, Scalzilli (2020, p.650-651) destaca que a realização inadequada e excessiva do teletrabalho, pode acarretar sérios prejuízos para os empregados. Tendo em vista, a exposição a uma rotina de trabalho estressante e intensa, sem a devida consideração às normas de saúde. Prossegue, observando que no século XXI, houve um aumento expressivo das patologias psíquicas, como por exemplo, a incidência dos casos de *burnout*. E, além de comprometer a saúde mental dos trabalhadores, conclui entendendo há uma restrição do direito à liberdade, submetendo-os a uma forma de cativeiro contemporâneo.

Consoante a isso, não se pode omitir que, durante a pandemia de COVID-19, o número de trabalhos que passaram a ser exercidos em formato de *home office* (trabalho remoto – em casa) foi elevado, em razão das medidas de restrições sanitárias, incluindo o distanciamento social. Acerca do período, o LinkedIn, em novembro de 2021, realizou um estudo apontando que 62% (sessenta e dois por cento) das pessoas estavam mais ansiosas e estressadas com o trabalho do que antes do contexto pandêmico, quando realizavam majoritariamente as atividades presenciais (CNN, 2021).

Em relação à experiência das atividades em regime de teletrabalho durante a pandemia, verifica-se a evidência de indícios de que o ambiente de trabalho não respeitou o direito constitucional a um ambiente de trabalho equilibrado, bem como não contribuiu para a manutenção de uma qualidade de vida sadia. Ademais, dado que a tendência mundial é ajustar-se a tais moldes, emerge preocupação com a preservação da saúde e direitos dos trabalhadores (Santos; Padilha, 2021, p. 302).

No entanto, conforme os resultados auferidos no estudo realizado por Filardi, Castro e Zanini (2020), com 98 (noventa e oito) teletrabalhadores no âmbito da administração pública, fora possível identificar vantagens ante a adoção do teletrabalho, como os seguintes indicadores pessoais, cita-se a maior privacidade e qualidade de vida, como também a possibilidade de maior interação familiar, os quais ocupam a primeira posição dentre os benefícios observados, com percentual entre 80 e 95% (oitenta e noventa e cinco por cento). Já, quanto aos indicadores físicos e de bem-estar, evidencia-se a menor exposição à violência e à poluição, este benefício é percebido por 87,8% (oitenta e sete vírgula oito por cento) dos entrevistados. E, no enfoque ocupacional, propriamente dito, destaca-se, por exemplo, a autonomia, aumento da produtividade e flexibilidade de horário, sendo observados como pontos benéficos por uma média que varia entre 74 e 94% (setenta e quatro e noventa e quatro por cento).

Diante dos argumentos expendidos, ainda que haja estudos que demonstrem aspectos favoráveis ao teletrabalho, pode-se compreender, em uma visão geral, que tanto o trabalho em domicílio quanto o teletrabalho não são capazes de garantir a desconexão do ambiente laboral. Pelo contrário, conforme apontado noutros estudos realizados acima apresentados, os trabalhadores nos regimes mencionados possuem maior sujeição à extrema conectividade com as demandas laborais, o que

dificulta a conciliação coma vida privada, dada à inexistência de limites entre os “dois mundos”.

Entretanto, no estudo realizado pelo LinkedIn (2021) apontou que 43% (quarenta e três por cento) dos brasileiros ouvidos afirmaram a pretensão de adoção da rotina híbrida, ou seja, alternâncias entre dias presenciais e remotos (CNN, 2021).

Assim, ao considerar que se trata de uma tendência dos novos tempos, mesmo que em regimes mistos, concorda-se com a citação mencionada anteriormente, destacando a necessidade urgente de ampliar as discussões e regulamentar a matéria de maneira específica, por meio de instrumentos normativos que assegurem os direitos básicos e fundamentais dos teletrabalhadores ou profissionais em domicílio, com vistas a reduzir os riscos psicossociais.

4.5 A EXPERIÊNCIA FRANCESA SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E OS IMPACTOS NA PREVENÇÃO DO BURNOUT

A França foi pioneira ao incorporar na sua legislação trabalhista medidas específicas à efetivação do direito à desconexão, antecipando-se ao Relatório n. 2019/218 do Parlamento Europeu. Ressalta-se, por oportuno que, em 2014, a Ugiect-CGT, a principal organização sindical francesa, iniciou uma campanha em prol do direito em comento, desde então, foram realizadas consultas à população (Santos; Padilha, 2021, p. 305).

Segundo Gauriau (2020, p. 193), no primeiro momento, este direito foi consagrado pela jurisprudência e por acordos coletivos. Considerando, que a Lei nº 2016-1088, conhecida como Lei El Khomri foi promulgada no ano de 2016 (Santos; Padilha, 2021, p. 305).

À vista do assunto, cita-se:

O escopo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada. **A legislação francesa privilegiou o diálogo social para a implementação do direito de desconectar.** O objetivo é que os atores sociais definam um direito à desconexão que se adapte à cultura da empresa, proporcione um equilíbrio entre os interessados, preserve a autonomia do trabalhador e os interesses do empregador, em torno de um tema complexo que é o direito ao repouso na era digital (Gauriau, 2020, p.193; grifos nossos).

A supracitada Lei trouxe modificações significativas no direito trabalhista francês, inserindo expressamente o direito à desconexão no art. 55, através deste

dispositivo, no § 7º, artigo L2242-17, do Código do Trabalho foi incluído o direito à desconexão (Ponzilacqua; Silva, 2022, p. 202).

Logo, verifica-se que o dispositivo legal estabelece que a negociação anual sobre a igualdade profissional de gênero, qualidade de vida e condições de trabalho, deverá elencar os termos do pleno exercício pelo trabalhador de seu direito de se desconectar e a implementação pela empresa de dispositivos de regulação do uso de ferramentas digitais, com vista a garantir o respeito aos momentos de descanso, bem como de licenças pessoais e à vida familiar. Sendo que, na ausência de acordo entre as partes, caberá ao empregador elaborar um estatuto, após consulta à comissão social e econômica. Esta carta define estas modalidades de exercício do direito à desconexão e dispõe ainda sobre a inserção, para os colaboradores e pessoal da supervisão e gestão, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização razoável das ferramentas digitais (França, 2021)².

Insta ressaltar que, em uma pesquisa realizada pelo escritório Eléas, em 2017, quando a Lei El Khomri entrou em vigor, foi constatado que 37% (trinta e sete por cento) dos trabalhadores franceses ativos utilizavam todos os dias uma ferramenta de trabalho fora da jornada. E, concomitantemente, conforme estudo da agência Techonologia, identificou-se que 12% (doze por cento) estavam acometidos pela síndrome de burnout (El País, 2017).

Na visão de Ponzilacqua e Silva (2022, p. 205), a introdução do direito em tela pela legislação francesa representa um progresso na eficácia das normas que buscam limitar a jornada de trabalho diante do avanço tecnológico. Conquanto, não está isenta de críticas e apresenta impedimentos práticos, visto que a eficácia integral dessa medida está condicionada à implementação de outras ações no ambiente de trabalhando, considerando o contexto social em que está inserida.

Esse entendimento se reforça ao analisar a pesquisa realizada pelo Instituto OpinionWay, a qual aponta que 59% (cinquenta e nove por cento) dos trabalhadores franceses com menos de 29 anos sofrem de esgotamento mental. Ainda, segundo o estudo, os principais motivos associam-se com a crise sanitária instalada pela pandemia de COVID-19 e a queda do poder aquisitivo. Além disso, na França

²Este parágrafo apresenta uma abordagem que se assemelha à tradução livre do artigo L2242-17, § 7º do Código do Trabalho francês.

registrou-se 2,5 milhões de casos de burnout, o que representa um número três vezes maior que antes do contexto pandemia (RFI, 2022).

Portanto, nota-se que a inclusão do direito à desconexão no ordenamento jurídico francês representa um avanço crucial na prevenção do adoecimento mental dos trabalhadores. Contudo, ao analisar comparativamente os estudos anteriormente apresentados, ainda persiste um alto índice de cidadãos franceses enfrentando esgotamento psicológico e, mais especificamente, sendo diagnosticados com a síndrome de *burnout*.

Entretanto, é imperativo considerar que a legislação francesa se deparou com um cenário atípico provocado pela pandemia de COVID-19 e os impactos decorrentes desta crise sanitária, revelando fragilidades na norma jurídica. Que, aparentemente, durante o contexto vivenciado nos últimos anos, enfrentou dificuldades para mitigar os riscos psicossociais como pretendido, o que justifica os números apurados.

Assim sendo, é pertinente destacar que a Lei francesa precisa amadurecer e se apoiar em outras medidas práticas e eficazes que protejam a saúde mental. Importa destacar que os benefícios introduzidos pelo direito à desconexão, se tornarão mais evidente a médio e longo prazo, dado que é necessário desconstruir uma cultura enraizada por séculos, que coloca o trabalho no centro da vida das pessoas.

Lado outro, no Brasil, como anteriormente citado, o direito à desconexão não é expressamente regulamentado como uma garantia do trabalhador, o que pode justificar os altos índices de *burnout*, em decorrência a conectividade excessiva sem qualquer limitação. Outrossim, conforme dados do Ministério do Trabalho e Previdência (2022), entre os anos de 2019 e 2022, o aumento de concessão de auxílio-doença por conta da síndrome do esgotamento profissional foi de 44% (quarenta e quatro por cento) (iG, 2022).

Segundo Átila Abella (2022), que analisou os resultados obtidos, este número ainda é inferior e não condizente com a alta incidência de profissionais afetados pelo *burnout*. Na perspectiva da especialista, concessões limitadas podem estar associadas à falta de conhecimento sobre a temática (iG, 2022). Não obstante, em uma análise crítica, mesmo que os auxílios concedidos estejam aquém da realidade no país, não se pode ignorar que o adoecimento das pessoas que laboram e o subsequente afastamento têm implicações também no SUS e INSS.

Isto porque, os trabalhadores recorrem aos postos de saúde de atenção básica, Unidades de Pronto Atendimento (UPAs), dentre outras unidades que compõem o Sistema, a depender da intensidade dos sintomas e estágio da doença, a fim de avaliação diagnóstica e tratamento, gerando, por conseguinte, aumento significativo na demanda de atendimentos. Ademais, como ponderado no tópico 3.4, a necessidade de se afastar das atividades laborativas por mais de 15 (quinze) dias, implica na suspensão do contrato de trabalho, percebendo auxílio-doença pago pelo INSS.

Com efeito, é premente a necessidade de ampliar a discussão e regulamentar o mencionado direito no Estado brasileiro. Isso porque, na busca por trabalhadores saudáveis e um meio ambiente de trabalho digno, se desconectar das atividades laborativas se estabelece como uma das medidas eficazes a prevenção da síndrome do esgotamento profissional, além de promover uma melhor qualidade de vida dos sujeitos que laboram. Desse modo, torna-se um garantidor de que o trabalhador possa desfrutar do seu tempo livre sem quaisquer interrupções, bem como atua na prevenção aos riscos psicossociais.

Em síntese, a regulamentação e aplicação efetiva da desconexão, de forma preventiva, resultarão em menor índice de afastamentos e adoecimentos. O que não apenas beneficia ao trabalhador, mas também repercute positivamente no Sistema Único de Saúde (SUS) e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), contribuindo para reduzir a sobrecarga nos serviços de saúde, além de proporcionar uma economia significativa em termos de recursos materiais e financeiros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar historicamente o trabalho, não se pode negar que ele se estabeleceu no centro da vida das pessoas. Inicialmente, era apenas fonte necessária para a subsistência, no entanto, com o advento das concepções neoliberais e da globalização, as bases e as razões para o exercício laboral sofreram modificações significativas. Isso se deve ao fato de que o novo sistema econômico trouxe consigo uma falsa ideia de felicidade e elevação do labor ao patamar de validação social.

A felicidade defendida pelos neoliberais é obscurecida pela precariedade nas relações e condições de trabalho, pela mitigação dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, pela restrição à atuação do Estado como regulador e fiscalizador das organizações ocupacionais e pelo enfraquecimento do poder de atuação dos sindicatos na defesa do empregado. Tudo isso é realizado apenas para atender os anseios da classe patronal, que almeja lucros e alta produtividade.

Como exemplo do mencionado observa-se o crescimento dos trabalhos temporários, terceirização, o aumento do desemprego e o receio deste, jornadas excessivas e salários defasados

Destarte, dentro deste sistema, percebe-se que o ser humano, aparentemente, deixa de ser visto à luz do princípio da dignidade da pessoa humana para se tornar uma máquina geradora de capital dentro das empresas. Assim, o trabalhador encontra-se diante de um cenário de extrema vulnerabilidade e exposto a riscos, não apenas os comumente discutidos, sejam eles, físicos, químicos e biológicos, mas também aos psicossociais.

Nessa senda, conforme discutido no segundo capítulo, os riscos psicossociais são fatores de natureza social e psicológica presentes no ambiente de trabalho, com potencial para causar danos à saúde mental, bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores, exemplos desses riscos incluem sobrecarga, estresse, assédio e insegurança no emprego.

Com resultado da exposição aos riscos psicossociais, elevam-se as taxas globais de adoecimento mental, levando a afastamentos dos profissionais. No Brasil, os índices são alarmantes, consoante dados apresentados ao longo deste estudo. O país lidera o ranking mundial em relação à ansiedade.

Outrossim, no que diz respeito à síndrome de *burnout*, objeto da pesquisa, o Brasil ocupa a segunda posição global e primeira entre os países americanos, considerando que o Japão lidera a lista mundial. Diante disso, constata-se a necessidade de ampliar a discussão sobre a temática, a fim de buscar mecanismos preventivos eficazes.

Importa destacar que a síndrome de *burnout*, também conhecida como a síndrome do esgotamento profissional, é, em suma, um transtorno mental associado ao trabalho que leva o sujeito à exaustão emocional, despersonalização e à redução da sensação de realização pessoal e profissional. E os seus sintomas podem manifestar-se de maneira física, comportamental, emocional e mental, incluindo insônia, fadiga, irritabilidade e dores de cabeça, por exemplo.

Não obstante, insta consignar que, embora o *burnout* não seja um tema recente – considerando que Freuderberger iniciou seus estudos e discussão acerca do assunto na década de 70 –, somente em 2022 esta condição foi reconhecida como doença ocupacional, codificada sob código QD85, conforme previsto no CID-11. O que se considera um reconhecimento tardio, facilmente comprovado pelas taxas elevadas de profissionais que estão acometidos pela síndrome.

Ademais, entende-se que, apenas o enquadramento da síndrome pela OMS no rol das doenças ocupacionais não soluciona a problemática, sendo necessárias outras medidas de caráter mais específico e adequado as diferentes realidades sociais existentes.

Assim, associando as considerações realizadas acerca da centralidade do trabalho na vida das pessoas às concepções advindas do neoliberalismo e globalização, juntamente com os riscos psicossociais e a abordagem a acerca da síndrome de *burnout*, conclui-se que um dos principais vetores capazes de agredir a saúde mental dos trabalhadores atualmente é a hiperconexão.

Nos tempos atuais, infelizmente, a conexão excessiva tornou-se algo normalizado, o que resulta na ausência de limites entre a vida profissional e pessoal, acarretando, por conseguinte, na invasão da privacidade dos indivíduos e daqueles que os rodeiam. Nessa direção, observa-se que os direitos e garantias fundamentais das pessoas que laboram estão ficando à margem em termos de eficácia, uma vez que o distanciamento do ato de perfectibilizar é cada vez mais evidente.

Além disso, os resultados dos estudos demonstram que o direito à desconexão não é expressamente regulamentado no ordenamento jurídico pátrio,

restringindo sua aplicação a partir de interpretações extensivas de outros direitos e princípios contidos no texto legal. Observa-se também que está sujeito ao convencimento do julgador no caso concreto, o que não traz segurança jurídica sobre a matéria.

Isto posto, compreende-se que o direito de se desconectar, também conhecido pelo termo cunhado por Maior, o direito de não trabalhar, é um mecanismo capaz de proteger a saúde psíquica da sociedade como um todo, incluindo não apenas os trabalhadores diretos, mas também os indiretos (vínculos familiares e afetivos). Ademais, é inquestionável a potencialidade atribuída a este na promoção da efetividade plena de outros direitos, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, lazer, vida privada e, sobretudo, garantir a dignidade da pessoa humana.

A concepção supramencionada sobre os benefícios que podem advir da regulamentação do direito de se desconectar se consubstancia na experiência francesa, que foi pioneira na implementação. Conforme apurado, é bem avaliado no campo doutrinário.

No entanto, surpreendentemente, ao analisar comparativamente os números obtidos por uma pesquisa realizada por instituto especializado em 2022, demonstrou um aumento significativo de casos de adoecimento mental, se considerados os anos anteriores. Em outras palavras, apesar dos 5 (cinco) anos vigentes à previsão do direito à desconexão, as taxas dos casos de *burnout* ainda são elevadas.

Logo, compreende-se que é necessário amadurecimento na legislação francesa, especialmente diante dos cenários de crise sanitária e econômica, quando foram registrados diversos casos de adoecimento mental, principalmente entre os jovens, tornando-os mais vulneráveis a excessiva conectividade.

Noutro giro, ao analisar a experiência francesa observa-se o quão distante o Estado brasileiro se encontra, ou até mesmo o quão inerte tem sido diante dos incidentes relacionados à síndrome do esgotamento profissional e à adoção prática de instrumentos preventivos à doença. Porquanto, nota-se que apenas os dispositivos normativos que limitam a jornada de trabalho, regulamentam as horas extraordinárias e estabelecem o direito ao repouso, lazer e férias não estão surtindo efeitos suficientes para conter o elevado número de afastamentos dos trabalhadores do ambiente de trabalho por conta do diagnóstico de *burnout*.

Dessa forma, no Brasil é necessário regulamentar o direito à desconexão, visto que a lacuna normativa existente abre margem para violações de outros direitos e garantias básicas do trabalhador, colocando-o em situação de extrema vulnerabilidade ante a “normalização” do trabalho em jornadas exaustivas e sem pausa. Essa perspectiva se fundamenta ao comparar o número de trabalhadores diagnosticados com o *burnout* no cenário brasileiro, o significativo aumento das concessões de auxílio-doença pelo INSS, refletindo um crescimento nos afastamentos dos trabalhadores dos ambientes ocupacionais, e a ausência de efetividade das disposições previstas no ordenamento jurídico pátrio.

Diante do exposto, cabe destacar que, embora numericamente a prática na França não demonstre índices tão favorável mesmo após a inclusão do direito à desconexão entende-se que deve ser levado em consideração que são anos vinculados a uma cultura que escraviza o trabalhador de todas as formas, portanto, os resultados não serão colhidos em curto espaço de tempo. Em verdade, as pesquisas apenas revelam que o cuidado com a saúde mental deve ser tratado com prioridade e dado à devida atenção, para que deixe de ser apenas uma preocupação dentro da relação de emprego, passando a ocupar o centro do debate na sociedade, principalmente, à brasileira.

Por fim, conclui-se que, a regulamentação do direito à desconexão é apenas um dos passos a serem dados na caminhada que busca trabalhadores saudáveis, tanto fisicamente quanto mentalmente, e um ambiente de trabalho digno. Considerando, que são necessárias outras medidas, como políticas de conscientização e cuidado com a saúde mental nas empresas, a retomada de direitos trabalhistas que dê protagonismo e liberdade ao trabalhador, além da fiscalização e previsão de sanções em casos de descumprimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas – SP, n. 52, jan/jun 2018, p. 255-268. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2018/r-52-2018.pdf. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

American Psychiatric Association. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM)**. 5 ed. Ponto Alegre: Artmed, 2014.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**:ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2016. E-book. ISBN 9788524924439. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524924439/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

ARAÚJO, Álison Cleiton de. **A centralidade do trabalho nos marcos do capitalismo contemporâneo**. 2010. 131 p. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB, 2010.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária. Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788530991937. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530991937/>. Acesso em: 04 de junho de 2023.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. Considerações sobre a síndrome de burnout e seu impacto no ensino. **Revista Pepsic – Boletim de Psicologia**. São Paulo, vol. 62, n. 137, dez. 2012, p. 155-169. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0006-594320120002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 26 de setembro de 2023.

BERNIK, Márcio; CORREGIARI, Fábio; CORCHS, Felipe. Ansiedade e Transtornos de Ansiedade *In*: MARTINS, Milton de Arruda, et. al. **Clínica Médica, Volume 6: Doença dos Olhos, Doenças dos Ouvidos, Nariz e Garganta, Neurologia, Transtornos Mentais**. 2. ed. Barueri – SP: Manole, 2016, p. 672-687.

BÍBLIA. Gênesis *In*: **Bíblia Sagrada**. Tradução de Frei João José Pedreira de Castro, et. al. 69. ed. São Paulo: Ave Maria, 2007, p. 49-100.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **CNS promoverá live sobre a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2971-27-04-live-transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como-enfrentar>. Acesso em: 27 de setembro de 2023.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas (1943)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 de novembro de 2023.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 de maio de 2023.

_____. Ministério da Saúde. **Depressão**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/d/depressao>. Acesso em 25 de setembro de 2023.

_____. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrom e,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 18 de setembro de 2023.

_____. Senado Federal. **Mais de 70% das mulheres com filhos têm dificuldades de inserção no mercado de trabalho**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/tv/programas/inclusao/2022/07/mais-de-70-das-mulheres-com-filhos-tem-dificuldades-de-insercao-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 05 de novembro de 2023.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador In: VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rúben Miranda (org.). **Direitos Fundamentais e Inovações no Direito**. Porto – Portugal: IBEROJUR, 2020, p. 143-150.

_____. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. **E-Revista Internacional De La Protección Social**, v. 6, n. 2, 2021. DOI:10.12795/e-RIPS.2021.i02.14. Disponível em: <https://editorial.us.es/es/vol-6-numero-2-2021>. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

_____. Servidão digital no trabalho: a escravatura dos tempos modernos. **Laborare**, vol. 5, n. 9, 2022, p. 92-110. Disponível em: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2022-144>. Acesso em: 05 de novembro de 2023.

CARLOTTO, Pedro Augusto Crocche; CRUZ, Roberto Moraes; GUILLAND, Romilda; ROCHA, Ricelli Endrigo Ruppel da; DALAGASPERINA, Patrícia; ARIÑO, Daniela Ornellas. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**, vol. 37, n. 1, enero-junio 2018, p. 52-70. Disponível: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/229/0>. Acesso em: 29 de agosto de 2023.

CARNEIRO JUNIOR, José Airton; CARDOSO, Maura Lúcia Martins. “Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. **Revista Educação e Pesquisa da USP**, vol. 49, 2023. DOI: 10.1590/S1678-4634202349267098. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ep/a/VgLSMqq5Vj5Sd5k4BhXYpwj/?lang=pt>. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

CARVALHO, Ana Paula Lopes; MAMERI-TRÉS, Letícia Maria Akel (orgs.). **Burnout na prática clínica**. Barueri - SP: Editora Manole, 2023. E-book. ISBN

9786555769241. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555769241/> Acesso em: 04 de junho de 2023.

Central Única dos Trabalhadores (CUT). **Home office aumenta jornada e trabalhador sofre mais com doenças mentais**. 2022. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/home-office-aumenta-jornada-e-trabalhador-sofre-mais-com-doencas-mentais-83ef>. Acesso em: 07 de novembro de 2023.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. *Karoshi: A morte súbita pelo excesso de trabalho*.

Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 79, n.3, jul/set 2013, p. 153-180.

Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/50030>. Acesso em: 25 de setembro de 2023.

CNN Brasil. **Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2019. E-book. ISBN 9788582715062.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582715062/>. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Porto Alegre - São Paulo: Dublinense, 2017.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, vol. 14, n. 3, set/dez. 2004, p. 27-43

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

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 55-73.

DUNKER, Christian. **Uma biografia da depressão**. São Paulo: Planeta, 2021.

DUTRA, Renata Queiroz. Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho *In Revista do TST*, Brasília, vol. 78, n. 4, out/dez 2012, p. 256-287. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35822>. Acesso em: 01 de novembro de 2013.

El País. **França reconhece direito de se desconectar do trabalho**. Paris, 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

Estado de Minas. **Síndrome de Burnout: Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados**. 2023. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/saude-e-bem-viver/2023/05/26/interna_bem_viver,1498977/sindrome-de-burnout-brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-diagnosticados.shtml. Acesso em: 01 de outubro de 2023.

Exame. **As 10 principais causas de afastamentos no trabalho em 2022**. 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/as-10-principais-causas-de-afastamento-no-trabalho-em-2022/>. Acesso em: 22 de novembro de 2023.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Sepro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, vol. 18, n. 1, jan/mar 2020, p. 28-46. DOI: 10.1590/1679-395174605. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/74605>. Acesso em: 22 de novembro de 2023.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. 6. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013. *E-book*. ISBN 9788522464517. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522464517/>. Acesso em: 27 de setembro de 2023.

FRANÇA. *Article L2242-17 In Code Du Travail*. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

FRANCO, Tânia. Karoshi: o trabalho entre a vida e a morte. **Caderno CRH**, Salvador, v. 15, n. 37, 2006, p. 141-161. DOI: 10.9771/ccrh.v15i37.18605. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18605>. Acesso em: 27 de setembro de 2023.

FREUDENBERGER, Herbert J. *The Issues of Staff Burnout in Therapeutic Communities*. **Journal of Psychoactive Drugs**, vol.18, jul/sep 1986, p. 247-251.

GABRIEL, Martha. **Você, eu e os robôs: pequeno manual do mundo digital**. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2019.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 3. ed. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GAURIAU, Rosane Martins Padilha. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São

Paulo, v. 83, n. 2, abr./jun. 2017, p. 223-258. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/109942>. Acesso em: 13 de novembro de 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça**, v. 14, n. 43, jul/dez 2020. DOI: 10.30899/dfj.v14i43.773. Disponível: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 04 de novembro de 2023.

GONÇALVES, Maria Bernadete; MACHADO, Pedro Guilherme Basso. Assédio, violência, estresse e *burnout* no trabalho entre médicos do estado do Paraná. **Caderno da Escola de Saúde**, Curitiba, v. 23, n. 1, jul. 2023, p. 1-16. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/cadernossaude/article/view/6898>. Acesso em: 08 de novembro de 2023.

Instituto de Pesquisa de Estudos do Feminino e das Existências Múltiplas (IPEFEM). **Burnout e mercado de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://ipefem.org.br/wp-content/uploads/2022/06/Relatorio-final-IRA.pdf>. Acesso em: 29 de setembro de 2023.

Instituto de Psiquiatria da Universidade de São Paulo (IPq-USP). **Burnout: 1 a cada 5 profissionais de grandes corporações sofre de esgotamento no Brasil, mostra pesquisa inédita**. 2022. Disponível em: <https://ipqhc.org.br/2022/10/13/burnout-1-a-cada-5-profissionais-de-grandes-corporacoes-sofre-de-esgotamento-no-brasil-mostra-pesquisa-inedita/>. Acesso em: 02 de outubro de 2023.

JACINTO, Aline; TOLFO, Suzana da Rosa. Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa *In Revista Perspectivas em Psicologia*, Uberlândia, vol. 21, n. 1, jan/jun 2017, p. 39-55. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/issue/view/1477>. Acesso em: 05 de junho de 2023.

KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. **A organização do trabalho na era digital**. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/a_organizacao_do_trabalho_na_era_digital.pdf. Acesso em: 04 de junho de 2023.

LADOU, Joseph; HARRISON, Robert. **CURRENT Medicina ocupacional e ambiental**. 5 ed. Porto Alegre: AMGH, 2016. E-book. ISBN 9788580555653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580555653/>. Acesso em: 25 de setembro de 2023.

LANCMAN, Selma; JARDIM, Tatiana Andrade. O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho *In Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 15, n. 2, p. 82-9, maio/ago 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v15i2p82-89>. Acesso em: 06 de junho de 2023.

LANGUER, André. O conceito de trabalho em André Gorz. **Revista Vinculado**. Disponível em: https://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/conceito_de_trabalho.html#vcite. Acesso em: 04 de junho de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/> Acesso em: 04 de junho de 2023.

LEKA, Stavroula; GRIFFITHS, Amanda; COX, Tom. *Work organisation and stress In World Health Organization: Protecting workers' health series*, n. 3, 2003. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9241590475>. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 24. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LIMA, Estevam Vaz de. **Burnout: a doença que não existe**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003, p. 296-313. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 05 de novembro de 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MASLACH, Christina. *Understanding job burnout In Stress and Quality Of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, 2066, p. 37-51.

MELO, Andrea Keust Bandeira de; CALDAS, Laura Pedrosa. Adoecimento mental do trabalhador: um olhar sistêmico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 85, n.3, jul/set 2019, p. 176-190. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165765>. Acesso em: 27 de outubro de 2023.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão *In Revista Ltr: legislação do trabalho*, vol. 81, n. 9, set 2017, p. 73-83. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/123429>. Acesso em: 05 de novembro de 2023.

_____.; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo, LTr, 2021.

MICHAELIS. **Dicionário escolar língua portuguesa**. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2008.

MORAES, Patrícia Maccarini. O trabalhador em domicílio: elementos para pensar estratégias de conciliação entre trabalho e família *In Serviço Social em Revista*, Londrina, vol. 18, n. 2, jan/jun 2016, p. 73-92. DOI: 10.5433/1679-4842.2016v18n2p73. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/23660>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do trabalho 4.0 *In Labour & Law Issues (LLI)*, vol. 3, n. 1, 2017. DOI: 10.6092/issn.2421-2695/6857. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/6857>. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

_____. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 11, jan/jun 2012, p. 15-52. DOI: 10.18759/rdgf.v0i11.209. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209>. Acesso em: 01 de novembro de 2023.

Organização das Nações Unidas (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 07 de novembro de 2023.

_____. **Convenção nº 155 de 1981**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

_____. **Convenção nº 161 de 1985**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm, Acesso em: 06 de novembro de 2023.

_____. **Convenção nº 177 de 1996**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312322. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

_____. **Convenção nº 190 de 2019**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

_____. **Ratificações da Convenção nº 177 de 1996**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTUMENT_ID:312322. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

_____. **SOLVE: Integração da promoção da saúde nas políticas de segurança e saúde no trabalho (SST)**. Geneva, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_729778.pdf. Acesso em: 03 de agosto de 2023.

_____. **Workplace stress: A collective challenge**. Geneva, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_475248/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 de setembro de 2023.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **ICD-11: International Classification of Diseases 11th Revision**. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases#:~:text=ICD-11%20Adoption-,The%20latest%20version%20of%20the%20ICD%2C%20ICD-11%2C%20was,1st%20January%202022.%20>. Acesso em: 19 de setembro de 2023.

Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). **Depressão**. 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em: 26 de setembro de 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555593389. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593389/>. Acesso em: 16 ago. 2023.

PEIXOTO, Osvaldo da Silva; PEREIRA, Ivonete Vieira. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, vol. 3, n. 2, ago/dez 2005, p. 135-137. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/158>. Acesso em: 08 de novembro de 2023.

PEREIRA, Susana; Ribeiro, Célia. Riscos psicossociais no trabalho. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 25, jan. 2017, p. 103-120. Disponível em: <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2017.360>. Acesso em: 28 de agosto de 2023

PINTO, Luís Otávio Camargo. Teletrabalho: Inteligência Artificial e o Direito à Desconexão. In: ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luís Otávio Camargo (org). **22 anos da SOBRATT: a evolução do teletrabalho. Tomo I: Aspectos Jurídicos**. Campinas – SP: Lacier Editora, 2021, p- 76-86.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação do Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, vol. 13, n. 1, 2022, p.196-221. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/53832. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/53832>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

POPPER, Karl Raymund. **Lógica das Ciências Sociais**. 3. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2004

_____. **A lógica da pesquisa científica**. Tradução de Leonidas Hegenberg e Octanny Silveira da Mota. 16. ed. São Paulo: Cultrix, 2008.

PUCRS online. **Síndrome de Burnout: aprenda a preveni-la no ambiente de trabalho**. 2023. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/sindrome-burnout>. Acesso em: 27 de outubro de 2023.

RFI. **Quase 60% dos trabalhadores franceses com menos de 29 anos sofrem de esgotamento mental**. 2022. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/podcasts/um-pulo-em-paris/20220722-quase-60-dos-trabalhadores-franceses-com-menos-de-29-anos-sofrem-de-esgotamento-mental>. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho (Coleção esquematizado)**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. E-book. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624917/>. Acesso em: 08 de novembro de 2023.

RÜEDEL, Fabieli Tais; GONÇALVES, Júlia. Riscos psicossociais no trabalho de auxiliares de cozinha de uma indústria. **Revista PSI UNISC**, Santa Cruz do Sul – RS, vol. 5, jul/dez 2021, p. 95-108. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/psi/issue/view/669>. Acesso em: 07 de junho de 2023.

SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson da; DUNKER, Christian (orgs.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021. E-book. ISBN 9786588239766. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786588239766/> Acesso em: 05 de junho de 2023.

SANTINI, Joarez. Síndrome do esgotamento profissional: revisão bibliográfica. **Movimento**, Porto Alegre, vol. 10, n.1, jan/abr 2004, p. 183-209. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.2832>. Acesso em: 26 de setembro de 2023.

SANTOS, Poliana Ribeiro dos; PADILHA, Norma Sueli. O home que virou office: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia *In* **Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, vol. 13, n. 25, ago/dez 2021, p. 291-311. Disponível em: <http://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397>. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte – MG, edição especial, t. II, jul 2020, p. 643-664. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180776>. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

SCHAUFELI, Wilmar B; LEITER, Michael; MASLACH, Christina. “Burnout: 35 years of research and practice”. **Career Development International**, vol. 14, n. 3, 2009, p.

204-220. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>. Acesso em: 24 de setembro de 2023.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Os vínculos entre condições de trabalho e saúde mental. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 8, n. 2, p. 13-16, 1988. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931988000200006&lng=pt&nrm=isso. Acesso em: 25 de agosto de 2023.

_____. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Carlos Fernandes da; et. al. **Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal e Países Africanos de Língua oficial Portuguesa**. Aveiro: Departamento de Educação, Universidade de Aveiro, 2011. Disponível em: <https://usermanual.wiki/Document/Manual20COPSOQIiversC3A3o20portuguesa.23024659/html>. Acesso em: 27 de agosto de 2023.

SILVA, César Roberto Leite da; LUIZ, Sinclayr. **Economia e mercados**: introdução à economia. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788547227739. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547227739/> Acesso em: 05 de junho de 2023.

SILVA, Filipe Prado Macedo da; et al. **Economia política**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. ISBN 9788595026254. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595026254/> Acesso em: 05 de junho de 2023.

SOARES, Ricardo Mauricio Freire. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**, 1ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. E-book. ISBN 9788502139459. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502139459/>. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, vol. 9, n.88, maio 2020, p. 24-65. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179831?show=full>. Acesso em: 01 de novembro de 2023.

Universa. **Burnout: 7 em cada 10 brasileiras se dizem afetadas com sobrecarga de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/12/06/burnout-no-trabalho-mulheres-sao-as-mais-afetadas.htm>. Acesso em: 02 de outubro de 2023.

VIAPIANA, Vitória Nassar; GOMES, Rogério Miranda; ALBUQUERQUE, Guilherme Souza Cavalcanti de. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença *In Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, vol. 42, n. especial 4, 2018, p. 175-186. Disponível em: <https://revista.saudeemdebate.org.br/sed/issue/view/23/v.%2042%2C%20n.%20especial%204>. Acesso em: 04 de junho de 2023.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.