

ANÁLISE DA TRÍADE: teletrabalho, desconexão e a Síndrome de Burnout

SOUZA, Larice Ribeiro ^a ; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães ^b ;
CIRIBELI, João Paulo ^c ; Cláudia de Moraes Sarmento Condé ^d



^a ribeiro.laricesouza@gmail.com
^b aline.magalhaes@unifagoc.edu.br
^c cpa@unifagoc.edu.br
^d claudiamsconde@gmail.com

^a Graduanda em Direito - UNIFAGOC

^b Doutora e Mestre em Direito pela PUC Minas e Professora do UNIFAGOC

^c Doutor em Administração, Professor do UNIFAGOC e Gerente na Prefeitura de Ubá-a

^d Mestre em Letras - CES-JF e Professora no UNIFAGOC

RESUMO

O objeto geral do presente estudo consistiu em demonstrar que no teletrabalho, não raro, as atividades profissionais se misturam com os pessoais e o tempo de trabalho acaba sendo muito maior, não desconectando o obreiro de seu labor e todos estes fatores podem propiciar o desenvolvimento da Síndrome Burnout. Assim, através de pesquisa bibliográfica, utilizando-se o método descritivo qualitativo com enfoque no uso de doutrina, artigos científicos e dispositivos legais, buscou-se demonstrar a relação entre o regime de teletrabalho, especificamente as condições de labor nesta modalidade de trabalho em que o obreiro não se desconecta das atividades profissionais, e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Isso porque o meio ambiente de trabalho e a forma como são desenvolvidas as atividades laborativas podem influenciar diretamente a vida e a saúde do obreiro. Substancialmente, suscita-se a necessidade de proteção, principalmente, ao direito à desconexão dos teletrabalhadores ocasionando a promoção de uma relação equilibrada entre as demandas laborais e as atividades pessoais do indivíduo..

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Teletrabalho. Saúde do trabalhador. Direito à desconexão.

INTRODUÇÃO

Historicamente, mais precisamente com a Revolução Industrial do século XVIII, iniciada na Inglaterra e espalhada para outros países da Europa ocidental e para os Estados Unidos, as atividades laborativas eram desenvolvidas no espaço físico da empresa, e os trabalhadores submetidos a condições físicas e psicológicas precárias de trabalho sem qualquer direito, o que comprometia sobremaneira sua saúde e bem-estar bem como tornava tensa a relação entre empregado e empregador (DELGADO, 2019).

Essa realidade, aliada a outros fatores sócio político-econômicos, deu ensejo à criação do Direito do Trabalho, ramo do direito pautado no princípio da proteção ao empregado, com o intuito principal de alcançar a melhoria da condição social do obreiro (CASSAR, 2019).

Contudo, apesar do arcabouço normativo tuitivo laboral surgido ao longo dos anos, quando voltamos os olhos para a contemporaneidade e em um contexto pátrio, percebemos uma série de práticas que ofendem a saúde do trabalhador, por exemplo, o

excesso de jornada, o ambiente de trabalho insalubre ou inseguro, a imposição de metas elevadas e o não desligamento do obreiro de seu trabalho.

A realidade também nos traz um novo modo de trabalhar que tende a corroborar esse cenário que é o teletrabalho, no qual o obreiro realiza suas atividades preponderantemente fora das dependências da empresa, através de instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e à informática.

Destarte, essa forma de labor, que ganhou ênfase durante a pandemia da Covid-19, especialmente a partir de março de 2020, tem suscitado discussões relacionadas à saúde do empregado, seja pela questão do número de horas trabalhadas (considerando que, nos termos do art. 62, III, da Consolidação das Leis Trabalhistas, o obreiro nessa situação está excluído do capítulo da jornada de trabalho), seja pela confusão comum entre questões domésticas e questões profissionais (BRASIL, 1943; AEROSA, 2020).

Esse conjunto de fatores, dentre outros, tem sido responsável pelo desenvolvimento da Síndrome de Burnout (SB). O trabalho excessivo, estressante ou inadequado, gera exaustão emocional, distanciamento afetivo, baixa produção e realização profissional, impacta negativamente a saúde do trabalhador (CÂNDIDO, 2016).

O meio ambiente de trabalho e as formas como são desenvolvidas as atividades laborativas influenciam diretamente na saúde e na vida do empregado, em especial quando o labor é realizado em regime de teletrabalho, o que deve ser analisado para fins de proteção da saúde do obreiro, direito que lhe é fundamental.

Nessa ordem de ideias, apresenta-se o seguinte problema: qual a relação entre o teletrabalho e a Síndrome de Burnout?

O presente trabalho visa identificar a relação do teletrabalho e a possibilidade de desenvolvimento da Síndrome de Burnout a depender de como as atividades são realizadas nesta modalidade de labor, especialmente considerando o direito fundamental à desconexão constitucionalmente garantido e a previsão do art. 62, III da CLT que exclui do teletrabalhador os direitos relacionados à jornada (BRASIL, 1943).

Importante ressaltar que no teletrabalho, não raro, as atividades profissionais se misturam com os pessoais, ocupando o trabalho um tempo muito maior na vida do obreiro, não se desconectando de seu labor, atendendo demandas em qualquer dia ou horário através dos instrumentos de tecnologia da informação. Todos esses fatores podem propiciar o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, o que serve de alerta sobre esse problema que causa deletérias repercussões extrapatrimoniais e patrimoniais tanto para o empregado quanto para o empregador.

Para cumprir o objetivo proposto no presente trabalho, durante o seu desenvolvimento será analisado o meio ambiente do trabalho; o direito fundamental à saúde do trabalhador e à desconexão no teletrabalho; a Síndrome de Burnout: da caracterização às repercussões; e, por fim, a sua relação com o teletrabalho.

Seguindo a classificação metodológica de Gil (2002), o estudo pode ser qualificado quanto à sua natureza como básico. Sobre os procedimentos técnicos a pesquisa ainda pode ser definida como bibliográfica e documental (GIL, 2002).

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A análise do meio em que o trabalhador desempenha as suas funções é de extrema importância, considerando os impactos que gera na sua saúde, segurança e no desenvolvimento das suas tarefas.

O meio ambiente do trabalho pode ser entendido como o local em que o trabalhador despende força física ou intelectual, utilizando-se das ferramentas que são colocadas ao seu dispor para a concretização do serviço. É o conjunto de bens materiais e as relações interpessoais próprias do local de trabalho (GARCEZ, 2011).

Segundo preceitua Machado (2001, p. 12), o meio ambiente do trabalho envolve o conjunto de condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores, que, com a produção capitalista, cuja irracionalidade dilapida a natureza para sua reprodução, gera a exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores (LEITE, 2020).

Ao longo da história foi sendo percebida a relação entre trabalho, meio ambiente do trabalho e adoecimento.

Em âmbito pátrio, o direito ao meio ambiente seguro e saudável passou a constituir, na Constituição Federal de 1988, direito fundamental, conforme se infere dos artigos 7º, XXII, 220 e 225, caput (BRASIL, 1988), sendo dever do empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como a preservação da integridade física e psicoemocional do obreiro (GEMIGNANI, 2012).

De acordo com Leite (2020), o meio ambiente de trabalho está relacionado com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde, os quais constituem consectário de princípios considerados alicerces em um estado democrático de direito como, por exemplo, o princípios da dignidade da pessoa humana e da cidadania.

O conceito de meio ambiente foi definido pelo artigo 3º, I, da Lei nº 6.938/81, que, ao dispor sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, definiu em seu preceito normativo que o meio ambiente envolve o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (BRASIL, 1981).

A legislação trabalhista, por sua vez, dispõe que incumbe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do art. 157, I, da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) sob pena de responsabilização pelos eventuais danos sofridos pelo obreiro.

A promoção de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável ganha ainda mais relevância quando vislumbramos que o desenvolvimento do labor ocupa a maior parte do dia do obreiro, que emprega a sua força física e/ou intelectual em prol da empresa em troca de salário, parcela essencial para o sustento próprio e de sua família (GARCEZ, 2011).

O ambiente de trabalho deve proporcionar ao obreiro formas de desenvolver a

atividade laborativa, resguardando tanto sua segurança física quanto sua saúde mental, o que está intimamente relacionado com sua qualidade de vida e até produtividade. Um ambiente estressante onde os trabalhadores estão sob forte pressão, em condições insalubres ou perigosas, ergonomicamente inadequado, oferece riscos físicos e mentais, constituindo direito de o obreiro prestar seu serviço em local seguro e saudável (PADILHA, 2013).

Importante que o empregador compreenda a relevância da promoção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, não apenas pelo cumprimento da lei, mas, principalmente, pelas vantagens socioeconômicas que traz, evitando danos, afastamentos, indenizações, gastos previdenciários e médicos, prejuízo à imagem da empresa, ao clima organizacional, dentre tantos outros deletérios efeitos. Ou seja, deve-se ir além da monetização do risco por meio do pagamento de adicionais salariais e outras compensações pecuniárias, sendo imprescindível evitar a ocorrência do dano através da manutenção de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável (PADILHA, 2013).

A modernidade, entretanto, ampliou a compreensão do meio ambiente do trabalho, uma vez que, através dos meios telemáticos de informação e comunicação, o obreiro pode passar a laborar fora do espaço físico da empresa, especificamente, em sua própria residência.

O labor em regime de teletrabalho, previsto no art. 75-A e seguintes da CLT, ganhou ênfase em decorrência da pandemia da Covid-19, iniciada em março de 2020, quando, em muitas empresas passou a ser a regra, mesmo após o fim do isolamento social, suscitando o debate acerca de novos instrumentos normativos para a proteção deste novo meio ambiente do trabalho (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, segundo salienta Leite, o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio, visto que este não limita-se ao domicílio do obreiro, podendo, inclusive, ser prestado em qualquer lugar. Nessa feita, pode-se afirmar que o teletrabalho se desenvolve em ambiente, majoritariamente de maneira virtual (LEITE, 2020).

E, quanto ao local de realização da atividade laboral, o teletrabalho pode caracterizar-se pelo desenvolvimento das atividades em local diverso da casa do colaborador, destacando-se: escritórios satélites e telecentros, sendo estes espaços próximos à moradia dos trabalhadores; o trabalho móvel, que consiste naquele desenvolvido longe tanto da sede da empresa como da moradia do trabalhador, sendo exemplos as viagens de negócio e as atividades desempenhadas nas instalações de clientes; e o teletrabalho informal ou misto, que é aquele desenvolvido em parte na sede da empresa e em parte fora dela (AGUILERA, 2016).

O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR E À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

A realidade nos demonstrou e ainda demonstra que, não raro, os trabalhadores são expostos a jornadas extenuantes e a ambientes laborais insalubres, o que deu ensejo à criação de normas voltadas à saúde e segurança do trabalhador.

A Constituição Federal, em seu art. 7, XXII (BRASIL, 1988), prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como a CLT, em seu capítulo 5, intitulado “Da Segurança e Medicina do Trabalho” (BRASIL, 1943), traz normas que visam resguardar os direitos dos obreiros quanto a essa temática. A norma celetista (art. 154 a 159) ainda prevê a criação de Normas Regulamentadoras (NRs) pelo Ministério do Trabalho que versam sobre saúde e segurança.

Essas normas vão ao encontro e dão concretude à previsão constitucional que prevê a saúde do trabalhador como um direito fundamental (art. 196 da CF/88), devendo os empregadores oferecer aos obreiros os meios necessários para que a atividade laborativa seja desenvolvida em um meio ambiente seguro e saudável, sendo importante reforçar que o local de trabalho é onde o empregado passa a maior parte do tempo.

Dessarte, verifica-se que o direito à saúde do trabalhador vai além, sendo um direito humano. Nos ensinamentos de Silva (2007), corresponde a um direito imprescindível para o ser humano, inserindo-se como “um dos valores fundamentais do sistema jurídico, sem o qual a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada”. Para ele, o direito à saúde do trabalhador tem conteúdo extenso, podendo ser um direito individual subjetivo ou ainda uma norma de ordem pública, de forma que este direito deve ser atendido em nome da dignidade da pessoa humana, que é “princípio guia do sistema jurídico brasileiro” (SILVA, 2007, p. 135), conforme se depreende do artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988.

O mesmo autor aduz ainda que, da interpretação sistemática dos artigos 1º, 6º, 7º, 200 e 225 da Constituição de 1988, é possível extrair a complementaridade entre os direitos à vida, à dignidade da pessoa humana, à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho (SILVA, 2007, p. 135). Sem a garantia de um meio ambiente equilibrado, não é possível que se tenha saúde, nem que se concretize o direito a uma vida digna.

Tema diretamente relacionado à saúde do obreiro diz respeito ao número de horas trabalhadas, à intensidade do trabalho, ao tempo que o trabalho ocupa em sua vida; nesse sentido, a legislação traz uma série de regras sobre jornada visando equilibrar o período de trabalho com o tempo de descanso.

Nessa esteira, o art. 7º, XIII da CF/88 (BRASIL, 1988) estabelece que a duração da jornada de trabalho não deve ser maior do que oito horas diárias, perfazendo um total de quarenta e quatro horas semanais, sendo possível algumas modificações mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. No mesmo sentido o art. 58 da CLT (BRASIL, 1943).

A previsão legal de limitação de jornada nos leva à interpretação que o obreiro

tem o direito à se desconectar do trabalho, medida imprescindível à garantia do direito fundamental à sua saúde.

A evolução da sociedade trouxe novas formas e ritmos de trabalho que, muitas vezes, vão de encontro à limitação diária e semanal de labor. O trabalho, que antes era desenvolvido exclusivamente no espaço físico da empresa, hoje pode ser executado de qualquer lugar através da tecnologia da informação e comunicação.

A contemporaneidade também é marcada pelo signo da produtividade “just in time”¹, da imposição de metas, do imediatismo, do ritmo intenso de trabalho e da resolução rápida de demandas, fatores que influenciam no direito à desconexão do obreiro, o qual, como ressaltado, apresenta-se como uma forma de garantia do cumprimento da hermenêutica constitucional ao direito fundamental à saúde do trabalhador.

Nesse sentido, o direito à desconexão consiste na pretensão do trabalhador de usufruir de lazer e descanso, em decorrência de possuir limitação de seu trabalho a uma jornada razoável, sendo o momento em que se desconecta de suas atividades laborais e desfruta de um período de descanso, sem qualquer interferência patronal. Em virtude disso, observa-se que o direito à desconexão consiste no direito do trabalhador de não trabalhar ou desconectar-se do seu trabalho quando ultrapassado o horário de trabalho (OLIVEIRA NETO, 2018).

Importante salientar que eventual violação ao direito à desconexão pode acarretar dano ao obreiro, seja moral ou até mesmo existencial, que se trata da privação do sujeito de participar de atividades cotidianas de uma vida comum em sociedade, tais como eventos familiares, lazer, realização pessoal, entre outros, tudo por conta das jornadas exaustivas de trabalho e o tempo subordinado ao trabalho (DELGADO, 2018).

A ofensa ao direito à desconexão, seja pelo excesso de jornada ou de trabalho, ritmo ou intensidade do labor, tem sido relacionada com a Síndrome de Burnout (CID-11), também conhecida como esgotamento profissional, tornando evidente a importância do direito fundamental ao não trabalho, tendo em vista que o seu excesso pode causar danos irreversíveis à saúde do trabalhador.

Nesse sentido, é necessário que seja respeitado o direito à desconexão do trabalhador como meio de efetivação e tutela da sua saúde física e psicológica.

A contemporaneidade nos apresenta formas variadas de desenvolver a atividade laborativa em especial com o advento da Tecnologia de Informação e Comunicação

¹ Just in time ou “no momento certo”, é uma filosofia de manufatura, onde a empresa busca produzir a quantidade exata para atender a demanda, comprando matéria prima no momento correto e entregando o produto no prazo estipulado. Evitando estoques em todo o processo produtivo. A Medida Provisória 1108/22 regulamentou o teletrabalho, buscando promover maior segurança jurídica a esta modalidade de trabalho, prevendo que o teletrabalho deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho; o contrato poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais; trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos terão prioridade para as vagas em teletrabalho; a presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o trabalho remoto; ao teletrabalhador que reside em localidade diversa da sede da empresa será aplicada a legislação e os acordos coletivos da região de lotação do empregado; e o regime de trabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários. (JURÍDICO CONSULTOR, 2022).

(TICs) (AMADOR; ROCHA, 2018).

Destarte, o obreiro - que antes, para executar o serviço que lhe era imposto, permanecia guarnecido nas dependências da empresa sob a supervisão direta do empregador - teve ampliado o ambiente em que estava inserido indo além da limitação geográfica antes imposta, não, sendo, portanto, mais precíndivel que o obreiro esteja fisicamente no ambiente do trabalho (CORREIA, 2019).

Nesse contexto emerge o regime de teletrabalho, por meio do qual o trabalhador não necessita estar na sede da empresa para exercer suas atividades, sendo comum a realização de trabalhos em horários diferentes dos antes tidos como comerciais ou ordinários e nos locais mais diversos. Essa alteração impacta grandemente as relações de trabalho, uma vez que se torna extremamente tênue a diferença entre o período destinado ao trabalho e o tempo para lazer e descanso (SARLET; RIEFFEL, 2018).

As mudanças na forma, local e tempo de trabalho impuseram mudanças legislativas, especificamente na regulamentação do teletrabalho, assim considerado como o trabalho desenvolvido, preponderantemente, fora das dependências da empresa (art. 75-B da CLT), incluído no Título II, Capítulo II-A, com o advento da Reforma Trabalhista (promovida pela Lei. 13.467/17).

Dessa forma, conforme hermenêutica do artigo supramencionado, verifica-se que o teletrabalho pode ser conceituado como o:

[...] trabalho desenvolvido total ou parcialmente à distância, em lugar distinto da empresa, com utilização prevalente de tecnologias de informática e telecomunicações. Em vez do trabalhador se deslocar até a empresa para realização do trabalho, é o trabalho quem se desloca até o trabalhador, onde quer que ele esteja. (RODRIGUES, 2011, p. 3).

No mesmo sentido, é o conceito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo o qual o teletrabalho consiste em uma forma de trabalho em que o empregado exerce suas atividades em local diverso das dependências da empresa, utilizando para isso uma tecnologia facilitadora da comunicação (OLIVEIRA NETO, 2018).

O teletrabalho, então, é uma forma de trabalho desenvolvido a distância mediante a utilização de ferramentas de telecomunicações como mecanismo direto de efetivação do trabalho, tais como computadores, telefones ou quaisquer outros aparelhos que sejam classificados como pertencentes à TIC (RESEDÁ, 2007).

Com o advento da reforma trabalhista em 2017, novas formas de realização do trabalho foram inseridas na CLT, permitindo ao trabalhador maior flexibilidade para o desenvolvimento das atividades que lhes foram impostas. Contudo, não obstante as facilidades ocasionadas por estes novos contratos de trabalho a hermenêutica dos dispositivos fez emergir a preocupação com o direito à desconexão frente a função desempenhada fora das dependências da empresa, com a utilização das Tecnologias de Informação e de Comunicação (TIC), como no teletrabalho, objeto do presente estudo.

Paralelamente à conceituação do teletrabalho e à fixação de regras a seu respeito,

a Reforma Trabalhista passou a prever, nos termos do art. 62, III, da CLT (BRASIL, 1943), que essa modalidade de trabalho não está abrangida pelo regime previsto no capítulo destinado para a jornada de trabalho, logo, via de regra, os teletrabalhadores não estão submetidos ao controle de jornada (CASSAR, 2019).

Assim, a modalidade de teletrabalho encontra-se disciplinada entre os artigos 75-A a 75-E da CLT, sendo um contrato escrito de prestação de serviço, no qual constará as atividades desenvolvidas pelo obreiro, preponderantemente, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

O contrato disporá sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Ao empregador compete instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, cabendo ao obreiro celebrar termo de responsabilidade comprometendo-se em adotar as instruções fornecidas pela empresa.

De acordo com a doutrina, as principais vantagens para os teletrabalhadores dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho; a possibilidade de organização do tempo de maneira que é possível conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; consubstanciado à economia de tempo despendido com transporte casa-trabalho; bem como a liberdade para distribuição do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo (AMADOR; ROCHA, 2018).

Já no que tange aos aspectos desvantajosos do teletrabalho, a doutrina suscita isolamento social, dificuldade de constatar as horas extras trabalhadas para a respectiva e apropriada remuneração, além da interposição e justaposição do trabalho na vida familiar enfraquecendo essas relações, com a justaposição entre trabalho e o lazer, impasse na defesa dos interesses laborais e profissionais, a divisão do trabalho, o excesso de cobranças, o que de mais a mais pode ser fator relevante para o surgimento de doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho (LIMA, 2022).

Outro ponto a ser enfatizado refere-se à constante conexão a que os teletrabalhadores estão submetidos diante da utilização dos meios telemáticos que possibilitam o desenvolvimento das atividades fora das dependências da empresa e vislumbra-se o rompimento com as balizas da limitação da jornada de trabalho, tornando a classe trabalhadora refém da sobrecarga laboral.

Nesse sentido, Cassar (2019) afirma que o teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por webcâmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias. Inclusive, o parágrafo único do artigo 6º da CLT assemelha os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho.

Na mesma linha, Maurício Godinho Delgado (2019) assevera que, em suas novas regras sobre teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações, a tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no

ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” - temas que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo.

Além do mais, diante desses fatores que ensejam desvantagens dessa modalidade contratual, o exagero de trabalho pode vir, ainda, ocasionar o enfraquecimento profissional, encarado pela OMS, como dito, como uma doença ocupacional denominada como Síndrome de Burnout (CID-11), que relaciona o esgotamento mental do trabalhador à atividade e ao ambiente profissional (LIMA, 2022).

Portanto, a saúde do trabalhador é direito fundamental previsto na Constituição, o qual deve ser constantemente preservado e respeitado pelo empregador, de modo que, mesmo nos casos em que os obreiros laboram em regime de teletrabalho, é imprescindível que seja viabilizado ao teletrabalhador todos os equipamentos de saúde e medicina do trabalho. Ademais, o empregador deve promover a fiscalização da utilização dos equipamentos visando evitar acidentes do trabalho e/ou doença do trabalho (PIETRE, 2018).

Essa nova regra tem suscitado debates e discussões, em especial quando analisada à luz do direito fundamental à desconexão e do problema da Síndrome de Burnout.

SÍNDROME DE BURNOUT: da caracterização às repercussões

O trabalhador, quando inserido no mercado de trabalho, em regra, passa grande parte de seu tempo desenvolvendo as atividades laborais, dispendendo energia física ou intelectual em prol da empresa. Normalmente, o trabalho significa realização profissional, intelectual e pessoal, exercendo um papel central na sociedade.

Contudo, o desenvolvimento da atividade laborativa pode ocasionar, por vezes, excessivos e prolongados níveis de estresse. O ambiente e a dinâmica do trabalho podem acabar ignorando a pessoa do trabalhador e sua saúde, especialmente mental, impondo-lhe um ritmo e condições de trabalho que tendem a gerar adoecimento.

Nesse contexto, o ambiente de trabalho pode vir a tornar-se um meio promissor de desgaste emocional, devido ao estresse, às cobranças excessivas, à forma como o trabalho é desenvolvido, ao ritmo, ao número de horas trabalhadas, à falta de separação entre tempo de trabalho e tempo de atividades pessoais, dentre outros fatores que contribuem para o significativo aumento de doenças pertinentes ao trabalho, como a Síndrome de Burnout.

Em sua definição, a Síndrome de Burnout pode ser considerada como a condição de alguém que se tornou física e emocionalmente cansado, depois de realizar um trabalho exaustivo por um longo período de tempo. Está estritamente associada ao esgotamento humano, vinculado ao trabalho (ALMEIDA; SILVA, 2021).

Essa síndrome foi mencionada pela primeira vez em 1953 no “Caso Miss Jones”, de Schwarts e Will, o qual se tratava do estudo de uma enfermeira que encontrava dificuldades em seu trabalho, pois sentia-se insatisfeita, portanto, apresentava queda

no seu rendimento profissional. Além disso, ela aparentava-se desinteressada pelos pacientes, até o momento em que se encontrou enferma (VÁLIO, 2018, p. 66).

A Síndrome Burnout teve suas primeiras citações por Herbert Freudenberg em 1974, nos Estados Unidos da América, sobre estudos da perda de motivação e comprometimento, tendo como outros sintomas psíquicos e físicos perda de energia quando manifestada por voluntários em tratamento de uma instituição de drogados. Na mesma época, Christina Maslach mencionou em seus estudos a expressão Burnout como sendo a carga emocional do trabalho no comportamento de profissionais da saúde (MENEZES, 2017).

A Síndrome de Burnout - SB, doença também chamada de síndrome de esgotamento profissional no Brasil, ou de sensação de “estar acabado”, tem acometido diversos tipos de trabalhadores, que, ao serem restritos ao estresse em seus ambientes de trabalho, adotam a priori estratégias de enfrentamento (coping) como resultado aos agentes estressores (CAMPOS et al., 2020).

Atualmente, a SB é definida como resposta prolongada ao estresse no trabalho, uma síndrome psicológica que resulta das relações conflituosas entre o trabalhador e seu trabalho (CAMPOS et al., 2020).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a SB como doença do trabalho, após ampla discussão que, desde 2019, orientava que a síndrome deveria ser considerada uma doença ocupacional, sendo certificada sua inserção no Classificação Internacional de Doença -11 (CID11), a partir de 01.01.2022 (NEVES, 2022).

O regulamento de doenças profissionais (Decreto nº 3.048/99) foi elaborado pelo Ministério da Previdência e Assistência Social em 1999 com objetivo de reger as diretrizes previstas na Lei 8.213/91, a qual, dentre outros tópicos, estabelece uma lista de doenças profissionais no anexo II. Como transtornos mentais e comportamentais, no item XII, está a Síndrome de Esgotamento Mental ou “Sensação de estar acabado”.

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

Uma vez relacionado o adoecimento obreiro com a atividade laboral, é preciso analisar se o empregador tem responsabilidade. Em sendo positiva a resposta, nasce o dever de indenizar o trabalhador pelos danos sofridos, à luz dos art. 186 e 927 do Código Civil.

Cabe salientar que, além da indenização que pode decorrer do desenvolvimento de uma doença ocupacional, especificamente, a SB, amplas são as repercussões desse estado de saúde do trabalhador, a exemplo das implicações previdenciárias com o pagamento de benefícios acidentários.

A RELAÇÃO ENTRE O TELETRABALHO E A SÍNDROME DE BURNOUT

Conforme salientado, o ambiente, o ritmo, as condições, o tempo de trabalho, assim como os meios através dos quais ele é desenvolvido interferem diretamente na saúde do obreiro. Assim, é importante o bom desenvolvimento do labor para a manutenção e promoção da saúde física e psicológica do obreiro.

No regime de teletrabalho, conforme se constata de forma empírica, há uma grande tendência de o obreiro não se desligar de suas atividades, de laborar em número excessivo de horas e de se confundirem atividades pessoais e profissionais, gerando, por vezes, sentimento de exaustão e estresse. Nessa modalidade de labor, não raro, percebe-se que teletrabalhador é submetido a várias horas de trabalho, além do previsto pela lei, principalmente pela não submissão a um controle de jornada (art, 62, III da CLT) (BRASIL, 1943).

Ainda, é possível identificar a confusão entre o ambiente laboral e o privado, o que pode ocasionar a ausência de desconexão do trabalho. A dimensão pessoal e familiar do empregado resta capturada e cronicamente enfraquecida pela atividade profissional do teletrabalhador (BRAGA, 2015, p. 140).

Nunes (2016, p. 204-205) argumenta que o excesso de jornada consiste em uma das principais ameaças ao êxito na adoção do regime de teletrabalho, tendo em vista as consequências prejudiciais à saúde do empregado decorrentes da exaustão. A autora ainda aduz que as vantagens da modalidade restam ameaçadas pela carência de controle de horários e pelo excesso de cobranças por produtividade.

Nesse sentido, a lesão ao direito à desconexão do teletrabalhador fica legitimada pelo disposto no citado inciso III do artigo 62 da CLT, que determina a inaplicabilidade do capítulo celetista referente à duração da jornada aos trabalhadores em regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

A regra, entretanto, não está imune a críticas; pelo contrário, suscita indagações no que concerne a jornada de trabalho e a exposição dos teletrabalhadores ao excesso de jornada. É primordial que seja assegurado aos teletrabalhadores o direito à desconexão, isto é, de não trabalhar além dos limites legais, respeitadas as pausas e descansos.

Nas palavras do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Cláudio Brandão, o avanço tecnológico e o aprimoramento dos meios de comunicação devem servir para melhoria da relação de trabalho, jamais para escravizar o trabalhador. Segue trecho do julgado em que ele figura como relator:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO AZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações

corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão (TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, AIRR nº 2058-43.2012.5.02.0464. Publicação: 27/10/2017). (BRASIL, 2017, online).

Para além de uma percepção, vale ressaltar pesquisa realizada em 2020 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que constatou que grande parte dos trabalhadores praticam atividades do teletrabalho em momentos de descanso: cerca de 50% das pessoas entrevistadas já realizaram funções do teletrabalho aos sábados, 37% aos domingos e 61% já trabalharam em um feriado (ALMEIDA et al., 2022).

Seguindo esse raciocínio, cabe salientar que o estresse ocasionado pela confusão entre as atividades pessoais e profissionais, conjugado com a não desconexão do labor e o excesso de horas trabalhadas, em condições de trabalho raramente analisados pelo empregador como no teletrabalho, podem acarretar a Síndrome de Burnout, em que, comumente, há um esgotamento físico e mental dos trabalhadores relacionados com as atividades laborais (DELGADO, 2018).

Dessa forma, essa modalidade contratual, como ressaltado, tende a comprometer a desconexão do obreiro de seu labor, diante do excesso de horas trabalhadas, havendo ausência de tempo adequado destinado para o descanso e o lazer e até interferências provocadas na vida privada do trabalhador, que está a todo tempo e lugar ligado nas atividades profissionais.

Além disso, vale mencionar que o art. 6, parágrafo único, da CLT, prevê que os meios telemáticos e informatizados de controle, comando e supervisão se equiparam para fins de subordinação aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho. Essa norma é plenamente aplicável ao regime de teletrabalho, não se justificando a exclusão dos direitos relacionados à duração do trabalho ao teletrabalhador (BRASIL, 1943).

Considerando esse cenário, o ideal seria estabelecer limites quanto às jornadas realizadas na modalidade de teletrabalho, para que os empregados possam usufruir efetivamente do direito à desconexão, do lazer, do convívio familiar, das realizações pessoais, conviver em sociedade, entre outros direitos inerentes para uma vida digna ao ser humano (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Apesar disso, como se percebe e dito, no regime de teletrabalho o obreiro tende a estar sempre conectado ao serviço, não raro trabalhando exaustivamente e com confusão de atividades profissionais e pessoais, condições de labor que tendem a gerar a Síndrome de Burnout, visto que o trabalhador se encontra nesta situação crônica e cíclica de dedicação exaustiva para com o trabalho, não desconectando de seu labor (DELGADO, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou demonstrar que no teletrabalho, não raro, as atividades profissionais se misturam com as pessoais e o tempo de trabalho acaba sendo muito maior, não desconectando o obreiro de seu labor, e todos esses fatores podem propiciar o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

A pesquisa nos possibilitou relacionar o regime teletrabalho, especificamente as condições de labor nessa modalidade de trabalho, e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout; isso porque o meio ambiente de trabalho e a forma como são desenvolvidas as atividades laborativas podem influenciar diretamente na vida e na saúde do obreiro, ocasionando doenças ocupacionais.

Analisamos o direito fundamental à saúde do trabalhador e o seu direito a se desconectar do trabalho, ressaltando o novel art. 62, III da CLT, que retirou do teletrabalhador os direitos relacionados à duração do trabalho, a exemplo da limitação diária e semanal de jornada, bem como os intervalos para alimentação e descanso.

Passamos pelo cenário atual de desenvolvimento da atividade laboral, no qual os meios informatizados e telemáticos de comunicação permitem a realização do trabalho para além do espaço físico da empresa, o que tem vantagens, mas também desvantagens.

No regime de teletrabalho previsto nos artigos 75-A a 75-E da CLT através da lei 13.467/17, que promoveu a chamada reforma trabalhista, o trabalhador pode desenvolver suas atividades, preponderantemente, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Os trabalhadores, quando submetidos ao regime de teletrabalho, tendem a ter uma falsa percepção de desconexão do trabalho, visto que, não obstante a atividade laborativa seja desenvolvida em ambiente diverso da empresa, as funções que lhe foram incumbidas acabam invadindo outras esferas da vida do empregado.

E, diante desse cenário, a constante conexão do trabalhador com as atividades da empresa, a não desvinculação das atividades pessoais com as profissionais e o excesso de horas trabalhadas, condições de trabalho empírica e comumente observadas nessa modalidade de labor, tendem a contribuir para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, especificamente a Síndrome Burnout.

O teletrabalho, a depender do modo como é realizado, é capaz de ocasionar grandes prejuízos ao trabalhador, tendo em vista que o sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde e desconexão do obreiro, o que pode vir a ocasionar doenças ocupacionais ligadas ao trabalho como a Síndrome de Burnout.

Nesse sentido, a relação entre o teletrabalho e a Síndrome de Burnout torna-se tênue quando analisamos o meio ambiente em que o obreiro está inserido conjuntamente com as formas como são desenvolvidas as atividades laborativas, haja vista, não obstante desenvolva o seu labor, precipuamente, em sua residência, por não haver controle sob sua jornada de trabalho, o teletrabalho acaba por ter as suas horas destinadas ao lazer,

ao descanso e até mesmo à vida privada lesionados pelo excesso de jornada.

O teletrabalhador tende a ficar exposto a doenças ocupacionais ligadas ao trabalho, como a Síndrome de Burnout, devido ao trabalho excessivo, estressante ou inadequado que tem comprometido sua saúde, influenciando no seu desempenho físico, mental, podendo gerar exaustão emocional devido ao excesso de jornada e demais condições de labor sem a devida desconexão.

Nesse contexto, verifica-se, portanto, a necessidade de proteção ao direito à desconexão do teletrabalhador e da possibilidade de constante utilização dos meios telemáticos, instrumento de trabalho do empregado adepto à modalidade que tende a gerar longas horas de trabalho, havendo confusão entre atividades pessoais e profissionais do obreiro. Essa modalidade de labor deve ser exercida com observância dos direitos fundamentais do obreiro, especificamente à saúde.

A contemporaneidade e suas novas modalidades de trabalho devem estar em consonância com os direitos essenciais do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AGUILERA, A. et al. **Home-based telework in France: characteristics, barriers and perspectives**. Transportation research part A: policy and practice, v. 92, p. 1-11, 2016.

ALMEIDA, Yasmin Lago et al. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista Jurídica do Cesupa**, v. 3, n. 1, jun. 2022. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53/26>. Acesso em: 02 set. 2022.

ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lourenço. Tecnologia e o novo mundo do trabalho: necessário reconhecimento de um direito a desconexão laboral. **Teoria jurídica contemporânea**, v. 6. dez., 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/download/43315/27497>. Acesso em: 10 un. 2022.

AREOSA, João; QUEIRÓS, Cristina. Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19? **International Journal on Working Conditions**, Porto-Portugal, n. 20, p. 71-90, dez. 2020. Disponível em: https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.20_Areosa&Queiros_p.71.90.pdf. Acesso em: 29 maio 2022.

AMADOR, Fernanda Spanier; ROCHA, Cháris Telles Martins da. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2018. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRAGA, Eduardo Souza. Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção da saúde do trabalhador. 2015. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, 2015. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. Política Nacional de Meio Ambiente. Lei Federal 6.938/81, 1981.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília-DF, 7 maio 1999.

CÂNDIDO, Jéssica; SOUZA, Lindinalva Rocha de. Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia.pt**, 2016. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1054.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2022.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Revista PSICO**, v. 39, n. 2, p. 152-158, abr./jun., Porto Alegre, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. São Paulo: Método, 2019.

CORREIA, Raíssa de Oliveira. **O reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental no âmbito do teletrabalho**. Brasília, 27 de junho de 2019. Acesso em: 12 jun. 2022.

DELGADO, Mauricio 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, 2019.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: Teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito - UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, jan./abr. 2019, p. 119 - 136. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/14959/2/A_telematica_como_instrumento_de_labor_teletrabalho_e_hiperconexao.pdf. Acesso em: 02 set 2022.

GARCEZ, Gabriela Soldano. Do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 314-339, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/download/260/255/0>. Acesso em: 29 maio 2022.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho. Prevenção e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista TST**, Brasília, v. 78, n. 1, jan./mar. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30177/012_gemignani.pdf. Acesso em: 10 abr. 2022.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LIMA, Cassandra Cristina Teixeira. **Teletrabalho**. As vantagens e desvantagens para o empregado após a Lei nº 13.467/2017. Porto Alegre. 2022. Acesso em: 11 jul. 2022.

MENEZES, Priscilla Costa Melquíades et al. Síndrome de Burnout: uma análise reflexiva. **Revista de Enfermagem**, Recife, v. 11, n. 12, p. 5092-5101, dez. 2017.

MUROFUSE, N. T.; ABRANCHES, S. S.; NAPOLEÃO, A. A. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, n. 13, p. 255-261, 2005.

NEVES, Úrsula. Síndrome de Burnout entra na lista de doenças da OMS. **Portal PEBMED**. Disponível em: <https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnoutentra-na-lista-de-doencas-da-oms/>. Acesso em: 13 jan. 2022.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 167, n. 42, p. 183-208, jan./fev. 2016.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. Pontífica Universidade Católica de São Paulo-PUC/SP. São Paulo., 2017. Acesso em: 25 jun. 2022.

OPAS, 2019. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875. Acesso em: 24 out. 2019.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista TST**, Brasília, v. 79, n. 4, out./dez. 2013. Disponível em: https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009_padilha.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 maio 2022.

PIETRE, Mariane Lopes Martins. O teletrabalhador e a proteção à saúde do trabalhador. **Revista Científica Fagoc Jurídica**, v. III, 2018. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/about/index>. Acesso em: 12 set. 2022.

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

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 71, n. 7, p. 820-829, jul. 2007. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 29 de maio de 2022.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação de Mestrado. Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011. Acesso em: 26 jun. 2022.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; RIEFFEL, Franciele Bonho. As novas tecnologias de informação e de comunicação (TIC) e o direito à desconexão como direito humano e fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. In: **Revista de Direitos Humanos e Efetividade**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 115-134, jun. 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210566021.pdf>. Acesso em: 29 maio 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 jul. 2022.

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