



Received: 19.10.2020
Accepted: 04.12.2020

<http://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.83>

1

Graduando em Direito pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Membro associado da Rede Brasileira Direito e Literatura - RDL. Integrante do Grupo de Pesquisa Direitos Humanos, Grupos Vulneráveis e Violências (UNEB/CNPq), do Grupo de Pesquisa Núcleo Interinstitucional de Estudos e Pesquisas sobre Teoria Social, Trabalho e Serviço Social - NUTSS da Universidade Federal Fluminense (UFF/CNPq) e do Grupo de Pesquisa Labedire - Laboratório de Estudos do Direito e do Discurso da Faculdade Independente do Nordeste (FAINOR/CNPq).

<http://orcid.org/0000-0003-2090-0113>

2

Professor na Faculdade Santo Agostinho de Vitória da Conquista. Pós-doutorado em Direitos Humanos (Direitos Sociais) pela Universidad de Salamanca. Doutor em Direito Público - Direito Penal pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre em Direito Público - Direito Penal pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professor Adjunto do Curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Coordenador do Núcleo de Estudos de Direito Contemporâneo - Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Coordenador do Núcleo de Estudos de Direito Contemporâneo das Faculdade Santo Agostinho de Vitória da Conquista. Pesquisador Líder do Grupo de Pesquisa Migrações Contemporâneas.

<http://orcid.org/0000-0002-0442-4658>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19

Burnout Syndrome, telework and technological revolution: a study of professional illness in times of Covid-19

Síndrome de Burnout, teletrabajo y revolución tecnológica: un estudio de la enfermedad profesional en tiempos de Covid-19

Luis Paulo Ferraz de Oliveira¹

Luciano de Oliveira Souza Tourinho²

RESUMO

A presente incursão teórica tem como escopo refletir juridicamente acerca dos impactos tecnológicos causados nas relações de trabalho pela Quarta Revolução Tecnológica ou Indústria 4.0, que facilitou a modalidade de trabalho denominada 'Teletrabalho' pela Reforma Trabalhista de 2017, na era da sociedade globalizada, notadamente no atual cenário de crise epidemiológica provocada pela Covid-19. Ademais, analisa-se o aumento do risco de agravamento da saúde do trabalhador, com a ocorrência da Síndrome de Burnout, como consequência direta do teletrabalho demasiadamente imposto à classe trabalhadora durante a pandemia do novo vírus, que foi ratificado pelo Estado para manutenção das atividades empresariais, sem pensar na saúde mental do obreiro. Nesse sentido, verifica-se a legislação de emergência editada para regular as relações laborais durante a crise do vírus Sars-Cov-2 e sua correlação com a retomada do movimento neoliberal de precarização do direito do trabalho, que elevou o adoecimento profissional dos que laboram remotamente. A problemática central consiste em até que ponto as inovações tecnológicas da Indústria 4.0 têm sido benéficas ao direito do trabalho, haja vista os seus impactos até mesmo na legislação trabalhista, em especial, durante a crise de Covid-19. Para tanto, é desenvolvida pesquisa bibliográfica e exploratória, por meio de revisão teórica, de cunho indutivo, a partir de obras consolidadas pela crítica nacional, bem como de textos legislativos e da Constituição Federal. Nesse sentido, espera-se tornar esse trabalho de fundamental importância para a comunidade acadêmica e social, a fim de dar concretude aos direitos trabalhistas e construir um pensamento jurídico emancipador.

PALAVRAS-CHAVES: Covid-19. Meio ambiente de trabalho. Reforma Trabalhista. Síndrome de Burnout. Teletrabalho.

ABSTRACT

The scope of this theoretical incursion is to reflect legally on the technological impacts caused in labor relations by the Fourth Technological Revolution or Industry 4.0, which facilitated the modality of work called 'Telework' by the Labor Reform of 2017, in the era of globalized society, especially in the current scenario of epidemiological crisis caused by Covid-19. In addition, the increase in the risk of worsening the health of the worker is analyzed, with the occurrence of the Burnout Syndrome, as a direct consequence of telework too much imposed on the working class during the pandemic of the new virus, which was ratified by the State for the maintenance of business activities, without thinking about the mental health of the worker. In this sense, the emergency legislation edited to regulate labor relations during the crisis of the Sars-Cov-2 virus is verified and its correlation with the resumption of the neoliberal movement of precarious labor law, which elevated the professional illness of those who work remotely. The central problem is to what extent the technological innovations of Industry 4.0 have been beneficial to labor law, given its impacts even on labor legislation, especially during the Covid-19 crisis. To this end, bibliographic and exploratory research is developed, by means of theoretical revision, of an inductive nature, based on works consolidated by national critics, as well as legislative texts and

the Federal Constitution. In this sense, it is hoped to make this work of fundamental importance to the academic and social community, in order to give concreteness to labor rights and build an emancipating legal thought.

KEYWORDS: Covid-19. Work environment. Labor Reform. Burnout Syndrome. Telework.

RESUMEN

El alcance de esta incursión teórica es reflexionar jurídicamente sobre los impactos tecnológicos causados en las relaciones laborales por la Cuarta Revolución Tecnológica o Industria 4.0, que facilitó la modalidad de trabajo denominada 'Teletrabajo' por la Reforma Laboral de 2017, en la era de la sociedad globalizada, especialmente en el actual escenario de crisis epidemiológica causado por Covid-19. Además, se analiza el mayor riesgo de empeorar la salud del trabajador, con la aparición del Síndrome de Burnout, como consecuencia directa del teletrabajo demasiado impuesto a la clase obrera durante la pandemia del nuevo virus, que fue ratificado por el Estado para mantener las actividades empresariales, sin pensar en la salud mental del trabajador. En este sentido, está la legislación de emergencia editada para regular las relaciones laborales durante la crisis del virus Sars-Cov-2 y su correlación con la reanudación del movimiento neoliberal de derecho laboral precario, que ha elevado la enfermedad profesional de quienes trabajan a distancia. La cuestión central es hasta qué punto las innovaciones tecnológicas de la Industria 4.0 han sido beneficiosas para el derecho laboral, dadas sus repercusiones incluso en la legislación laboral, especialmente durante la crisis de Covid-19. Para ello se desarrolla una investigación bibliográfica y exploratoria, mediante una revisión teórica, de carácter inductivo, basada en trabajos consolidados por la crítica nacional, así como en textos legislativos y en la Constitución Federal. En este sentido, se espera que esta obra sea de fundamental importancia para la comunidad académica y social, a fin de dar concreción a los derechos laborales y construir un pensamiento jurídico emancipador.

PALABRAS CLAVE: Covid-19. Ambiente de trabajo. Reforma Laboral. Síndrome de Burnout. Teletrabajo.

INTRODUÇÃO

A Quarta Revolução Tecnológica, novidade do século XXI, baseia-se na implementação de novas tecnológicas científicas ainda mais sofisticadas e acessíveis à população, na medida em que gera uma sociedade interligada à economia global e à era digital da internet e dos computadores, com a adaptação do ser humano às novas metodologias do espaço social, que passa do físico para o virtual. É nesse cenário de mudanças estruturais na tecnologia da informação que emerge a modalidade de trabalho 'Teletrabalho' como nova categoria de trabalho expandida pela Indústria 4.0, que possibilita o serviço remoto a partir de recursos virtuais proporcionados pela nova era digital. O trabalho é realizado, preponderantemente, fora das dependências do empregador, com sua fiscalização indireta.

A Lei 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, cuidou de institucionalizar essa nova forma de labor, formalmente prevista como 'Teletrabalho' e popularmente conhecida como 'Home Office', muito embora ambos não tenham a mesma categorização,



alinhando-se à realidade social trabalhista, haja vista que essa modalidade de trabalho já era adotada por diversas empresas como solução para problemas empresariais. Além disso, o serviço remoto já possuía respaldo legal com o advento da Lei 12.551/2011, mas em outra configuração. Contudo, o teletrabalho tem apresentado indícios de agravamento de doenças profissionais, notadamente a Síndrome de Burnout, que decorre diretamente do ambiente de trabalho altamente desgastante e, o fato de trabalhar remotamente, não anula o estresse somático causado pelo trabalho, na verdade, tem aumentado. E no atual cenário de crise epidemiológica causada pelo Covid-19, o setor empresarial, e até mesmo o Poder Público, adotaram o teletrabalho como subterfúgio para manutenção das atividades organizacionais, sem pensar na saúde mental do trabalhador que, diante de uma pandemia, tem que manter o medo do contágio e a alta cobrança por produtividade em dia.

Nesse contexto, questiona-se: em que medida a Quarta Revolução Tecnológica impactou a legislação trabalhista, assim como as relações de trabalho, e agravou o adoecimento profissional dos trabalhadores, que cada vez mais tem sido diagnosticados com Burnout? Para responder a tal questionamento, foi desenvolvida pesquisa bibliográfica e exploratória, de cunho indutivo, a partir da análise crítica de obras jurídicas e interdisciplinar com a área de saúde que dialogam com a temática proposta, bem como de artigos de leis, decretos, tratados internacionais e da Constituição Federal.

Para mais, feitas essas ponderações acerca da distinção temática, tal como da problemática e da metodologia do trabalho, é importante destacar que a pesquisa iniciará com o estudo do teletrabalho (seu conceito, previsão legal e peculiaridades), como consequência direta da Quarta Revolução Industrial. Doravante, passa-se à análise da Síndrome de Burnout e seunexo causal com meio ambiente de trabalho, com um diagnóstico dos agentes estressores que tem adoecido os trabalhadores, notadamente aqueles que laboram remotamente. Por fim, será analisada a legislação de emergência editada durante a crise do Covid-19 como alternativa para manutenção das atividades laborais, assim como os riscos desse cenário na saúde do obreiro, sob o viés de um caminho neoliberal para a precarização do trabalho humano.



1. O teletrabalho como corolário da quarta revolução tecnológica

O trabalho é intrínseco ao homem desde os primórdios, quando o mesmo buscava satisfazer suas necessidades básicas de forma contínua e duradoura através das mais variadas formas de labor. Por essa razão, pode-se afirmar que o trabalho é tão longo quanto ao homem, sendo utilizado como ferramenta de luta pela sobrevivência. Segundo as reflexões de Bezerra Leite “O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo”¹. Isso porque a sociedade necessita dos modos de produção, bens e serviços para a própria subsistência.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos reconheceu o trabalho como um Direito Humano (art. 23), sendo ratificado pelo Brasil como um mandamento do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, IV) e direito fundamental social (CF, art. 6º). E como atividade humana que está sempre em evolução, o trabalho perpassou por diversas transformações ao longo da história, decorrentes das chamadas ‘Revoluções Industriais’. Cada revolução, baseada no momento histórico e na realidade social do trabalho e da economia do Brasil e do mundo, teve sua contribuição, seja positiva ou negativa, nas relações de trabalho².

Por isso, o termo ‘revolução’ apresenta a ideia de mudança abrupta na organização de um setor da sociedade ou até mesmo na estrutura política do Estado. São mudanças profundas no modus operandi da civilização humana, decorrentes da implementação de novas tecnologias e novas formas de planejamento econômico-social.³

A Primeira Revolução Industrial, que ocorreu entre 1760 e 1840, teve como principal consequência a evolução da manufatura para a maquinofatura. Com as máquinas a vapor, o modo de produção das mercadorias passou a ser conduzido em tempo consideravelmente menor se comparado à manufatura, o que gerou mais ganhos às grandes indústrias⁴. Assim, o trabalho humano mudou de formato, antes com o método de produção manufatureiro, que

¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 36.

² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 18.

³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19.

⁴ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19-20.



utilizava a capacidade artesanal do trabalhador, o que demandava mais oportunidade de emprego para que as empresas conseguissem produzir mercadoria suficiente para todo o mundo.

Após a implementação das máquinas, o trabalho passou a exigir mais conhecimento técnico e prático do trabalhador, que agora era capaz de manusear todo o processo de produção por intermédio das máquinas a vapor. Com isso, os postos de trabalhos diminuíram de forma gradual e o salário do trabalhador foi reduzido, tendo em vista que não eram mais necessárias habilidades manuais como na manufatura⁵.

Portanto, a Primeira Revolução Industrial, marcada pelo processo de grande evolução tecnológica a partir do século XVIII, desencadeou uma nova forma de trabalho mecânico no setor industrial. Para as grandes empresas, um marco histórico na produção de mercadorias em larga escala. Para a classe operária, um retrocesso na jornada de trabalho, que passou a ser mais extensa, e no pagamento de salários, com a alta desvalorização do labor humano e consequente crescimento do desemprego.⁶

A Segunda Revolução Industrial, datada entre a segunda metade do século XIX e início do século XX, foi marcada pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, com grandes avanços tecnológicos e o aperfeiçoamento dos modos de produção já existentes. Para o setor empresarial, a produtividade e a lucratividade aumentaram ainda mais do que já experimentado com a Primeira Revolução. Com isso, a Segunda Revolução alcançou novos níveis de industrialização, dando continuidade ao aprimoramento das técnicas e a descoberta de novas máquinas, bem como o implemento de novos meios de produção, com consequente expansão para outros países, como os Estados Unidos da América, Alemanha, França, entre outros.⁷

Os insumos de produção, como o carvão e o ferro, típicos da Primeira Revolução, foram substituídos pelo aço, eletricidade e petróleo. Com novos meios de produção ainda mais sofisticados, a Segunda Revolução introduziu modos alternativos de organização do trabalho

⁵ HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 54.

⁶ HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 55.

⁷ OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa. **Processo de industrialização: do capitalismo originário ao atrasado**. São Paulo, Editora Unesp, 2003, p. 174.



e da produção industrial, com foco na produção em larga escala e a menor custo. Tais modos ficaram conhecidos como o taylorismo e o fordismo.⁸ E conforme se avançava em novas tecnologias da automação do trabalho, com o monopólio das grandes indústrias que dominavam o mercado de trabalho, houve mais desvalorização da mão de obra humana e consequente exploração do trabalho, que passou a ser mais escasso devido a automação das indústrias.

Doravante, na metade do século XX, após a Segunda Guerra Mundial, iniciou-se a Terceira Revolução Industrial, que ficou conhecida como a 'Revolução Tecnocientífica', visto que representou uma fase de avanço científico voltado ao processo produtivo do trabalho. A partir de então, o foco era a produção científica e não somente a tecnológica, que aos poucos ficou ultrapassada.⁹ Assim, com a Terceira Revolução, o avanço digital ganhou espaço no mercado de trabalho e na estrutura organizacional das grandes empresas, que passaram a contratar menos trabalhadores devido a informatização dos meios de trabalho.

Os postos de trabalho diminuíram significativamente, tendo em vista que um só empregado era capaz de desempenhar diversas funções no campo virtual das empresas, o que sobrecarrega a jornada de trabalho e gera um cansaço físico e mental de amplitude maior na vida do trabalhador, ocasionando, assim, doenças profissionais como a Síndrome de Burnout, que será tratada nesse trabalho.

Portanto, o desenvolvimento científico e tecnológico proporcionado pela Terceira Revolução Industrial, que consolidou as descobertas das fases anteriores, assim como introduziu mais avanços na biotecnologia, telecomunicações, eletrônica, entre outros, mudou significativamente a forma como o trabalho era conduzido nas empresas. Criou-se estruturas de transmissão de informações de forma generalizada¹⁰. Pode-se afirmar, ainda, que tais mudanças são consequências do que ficou conhecido como 'globalização', com suas metáforas de reflexões da nova era digital, haja vista que o modo de produção aderiu a

⁸ OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa. **Processo de industrialização**: do capitalismo originário ao atrasado. São Paulo, Editora Unesp, 2003, p. 178.

⁹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19.

¹⁰ IANNI, Octávio. **Teorias da globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, p. 153-154.



máxima da diminuição do tempo e da interação virtual entre pessoas, com transmissão de informações de forma instantânea¹¹.

É nesse cenário de modernização tecnológica e científica dos postos de trabalho e dos meios de produção que emerge o teletrabalho. Popularmente conhecido como ‘Home Office’ ou ‘trabalho a distância’, mas com definições diferentes, essa forma de labor ganhou contornos devido aos altos investimentos em mediação tecnológica na rede mundial de computadores.¹² Contudo, antes de adentrar na seara do trabalho remoto, cumpre tecer algumas considerações sobre a Quarta Revolução Industrial ou Tecnológica, novidade do século XXI, e que veio para somar ainda mais as descobertas das fases anteriores e consolidar as bases do teletrabalho.

A Quarta Revolução Tecnológica, vivenciada na atualidade, tem causado ruptura à Terceira Revolução Industrial, na medida em que as invenções científicas e tecnológicas estão se tornando mais sofisticadas e acessíveis aos postos de trabalho, gerando uma sociedade interligada à economia global. Klaus Schwab, ao tratar dos impactos da Indústria 4.0, argumenta que “É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornara mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina)”¹³.

É a era da tecnologia digital com facilitação de acesso à internet e aos computadores à população, alinhada às inovações como a inteligência artificial, a robótica, a internet das coisas, veículos autônomos, nanotecnologia, biotecnologia, entre outros. Comum de toda mudança, essa nova revolução trouxe consequências em diversos setores da sociedade, a exemplo dos modos de produção de bens e serviços das grandes empresas, bem como das novas modalidades de trabalho, que é o ponto focal desse estudo. Todo esse avanço tecnológico tem colocado os trabalhadores reféns de uma nova era Fordiana, que se criva à década de 20 dos Estados Unidos da América de padronização do trabalho, mas agora digital,

¹¹ IANNI, Octávio. **Teorias da globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, p. 15.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 104.

¹³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 20-21.



cuja produtividade é a máxima empregada pelas empresas, desconsiderando a saúde mental e a força física dos trabalhadores¹⁴.

As empresas passaram a informatizar os processos de trabalho com consequente diminuição dos postos laborais, isso quando não há a substituição do esforço humano pela robótica, que é consequência direta da Indústria 4.0. E tudo isso se deve ao fator econômico, pois as mudanças introduzidas por esta revolução facilitaram a contenção de gastos com a folha de pagamento dos trabalhadores pelas empresas. Ou seja, a Quarta Revolução se revelou uma dialética ao passo que, para as empresas, trouxe a facilitação na execução e na forma de trabalho com menor custo e, para a classe trabalhadora, gerou o aumento do desemprego, tendo em vista a diminuição dos postos de trabalho e, ainda, a eclosão do teletrabalho, que implica consequências na saúde física e mental do trabalhador.

Nesse sentido, Delgado assevera que “Tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho”¹⁵. Assim, é visível o impacto da evolução tecnológica para a classe trabalhadora, que foi massivamente prejudicada com as novidades introduzidas e aprimoradas pela Indústria 4.0, que chegou com a promessa de uma sociedade mais interligada com a era tecnocientífica, mas que, verdadeiramente, apresentou um retrocesso social para o mundo do trabalho. O mesmo autor confirma essa tese ao alertar que para “além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa — home-office), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios”¹⁶.

Cumprido, agora, compreender a forma de trabalho remoto, conhecido como teletrabalho, termo institucionalizado pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, mas que já era abordado pela Lei 12.551/2011, pela doutrina e pelos tribunais trabalhistas diante da sua ocorrência no plano factual das relações de trabalho. Delgado esclarece isso ao assinalar que “A CLT, concebida na década de 1940, naturalmente não

¹⁴ ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Ricardo Antunes (Org.). São Paulo: Boitempo, 2020.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 104.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 104.



possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional trabalho no domicílio, no antigo texto de seu art. 6º [...] reportando-se também às situações laborativas externas ao ambiente físico empresarial (art. 62, I, CLT)”¹⁷.

Dessa forma, é possível observar que o teletrabalho não foi novidade trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 em termos práticos, haja vista que essa modalidade de labor já possuía respaldo legal, doutrinário e jurisprudencial, mas em outra configuração, apenas com a possibilidade de trabalho no domicílio do trabalhador ou em outro local previamente acordado entre as partes da relação de trabalho, sem o uso específico de tecnologias de informação. Contudo, a nova lei trabalhista introduziu uma nova sistemática, que prevê o que segue:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.¹⁸

Assim, o teletrabalho, agora com respaldo na legislação infraconstitucional trabalhista em nova roupagem mais tecnológica, devido aos avanços da tecnologia introduzidos pela Indústria 4.0, é o labor exercido fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Contudo, vale ressaltar que o fato de laborar fora das dependências do empregador não descaracteriza a subordinação, que deve estar presente para configuração da relação empregatícia. Godinho e Gabriela Delgado afirmam que:

A primeira observação sobre a regulação do teletrabalho na ordem jurídica do País diz respeito à plena possibilidade da presença da subordinação jurídica nas situações de trabalho prestado mediante os meios telemáticos e

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1024.

¹⁸ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.



informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância.¹⁹

Superada essa questão que foi amplamente discutida pela doutrina e pela jurisprudência antes da institucionalização do teletrabalho pela Reforma Trabalhista de 2017, acerca da existência ou não da relação de emprego no caso de teletrabalho, tendo em vista a dificuldade de se mensurar a subordinação jurídica entre empregado e empregador, Martinez já advertia que:

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um novo conceito de organização laboral por meio da qual o prestador de serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.²⁰

Essa modalidade de labor foi bem recepcionada pelas empresas (ou impulsionada por elas), tendo em vista que há diminuição dos custos operacionais, tais como: água, luz, internet, serviços de higienização do local de trabalho e, principalmente, com o espaço físico da empresa, que agora não mais necessita de um ambiente grande. Para além disso, o teletrabalho costuma ser executado de forma mais célere, pois não há interferências de colegas de trabalho como na forma presencial, e exige maior concentração do trabalhador que utiliza as tecnologias da informação e da computação na jornada de trabalho. Há de se observar, também, que o teletrabalho não ocorre necessariamente na residência do empregado, conforme salienta Bezerra Leite:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.²¹

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 137.

²⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 245.

²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 198.



Por isso, pode-se compreender que a institucionalização do teletrabalho aconteceu em razão das mudanças trazidas pela Quarta Revolução Tecnológica, que possibilitou o acesso digital a mais pessoas com facilitação da rede virtual, o que refletiu diretamente nas formas de trabalho. Nesse sentido, ao analisar as novas relações jurídicas que são estabelecidas através das tecnologias, Manoel Pereira dos Santos conclui que a internet está mais acessível por apresentar ferramentas que potencializam o contato interpessoal entre os usuários por meio dos computadores e dos recursos de telecomunicações²².

Assim, existe uma ligação direta entre a difusão do teletrabalho e os efeitos da Indústria 4.0, que popularizou ainda mais a rede mundial de computadores e expandiu a era digital, com reflexo no direito do trabalho, notadamente nas modalidades de labor. Para o setor empresarial, assim como para o Poder Público, o teletrabalho passou a ser visualizado como uma forma de diminuir os custos operacionais do trabalho, conforme verificado anteriormente. Já para a classe dos trabalhadores e para o direito do trabalho como um sistema multifacetado de normas, o trabalho remoto tem ocasionando a perda de direitos trabalhistas, a exemplo do que prevê o artigo 62, inciso III da CLT, ao tratar que não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo (da duração do trabalho) “os empregados em regime de teletrabalho”²³.

A Lei 13.467/2017 regulou o teletrabalho e excluiu os trabalhadores submetidos a tal regime das regras concernentes à duração do trabalho (capítulo II da CLT), o que, substancialmente, causou um retrocesso social na legislação trabalhista – com nítido regime de exceção à classe dos trabalhadores. Sobre isso, Gabriela Delgado e Helder Amorim esclarecem a retomada do movimento de precarização da legislação trabalhista com o ideal neoliberal difundido no País a partir de 2016:

O movimento neoliberal de desregulamentação do trabalho ensaiado na década de 1990, no Brasil, retornou com força a partir de 2016, desencadeando as reformas trabalhistas iniciadas com a Lei n. 13.429/2017,

²² SANTOS, Manoel J. Pereira dos. **O Direito Autoral na Internet, Direito e Internet**: relações jurídicas na sociedade informatizada. Coordenadores: Marco Aurélio Grego; Ives Gandra da Silva Martins. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 2001, p. 137-138.

²³ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.



que generalizou a terceirização de serviços; depois, na Lei n. 13.467/2017, que implantou a maior reforma flexibilizadora da CLT em mais de setenta anos, alterando e revogando mais de uma centena de dispositivos legais, e na Medida Provisória (MP) n. 881/2019 (MP da Liberdade Econômica), convertida na Lei n. 13.874/2019, que aprofundou a flexibilização do controle de jornada de trabalho.²⁴

Em síntese, o direito do trabalho é marcado por uma série de modificações legislativas que objetivam, cada vez mais, precarizar as relações laborais, mesmo na égide do Estado Constitucional Democrático de Direito, e no atual cenário de crise epidemiológica provocada pelo Covid-19, tal movimento se revelou mais contundente, conforme se verá adiante. Com relação ao teletrabalhador, com sua exclusão do capítulo II da CLT, o mesmo perde direitos decorrentes dos institutos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ou extraordinária, bem como de intervalos trabalhistas, pelo menos formalmente. Nessa linha de intelecção, Godinho e Gabriela Delgado sustentam que:

A segunda observação a ser feita é no sentido de lembrar que a Lei n. 13.467/2017 inseriu os empregados em regime de teletrabalho dentro da excludente do art. 62 da CLT, que se refere à não aplicação, aos trabalhadores ali referidos (incisos I, II e III do art. 62), das regras concernentes à duração do trabalho. Tais empregados, portanto, laborando em contexto que torna difícil ou até mesmo inviável o controle de jornada, não recebem a incidência de regras sobre duração do trabalho, horas extras/suplementares, intervalos trabalhistas, etc.²⁵

Dessa forma, os trabalhadores em regime de teletrabalho não estão abrangidos pelo capítulo da duração do trabalho, o que retira a possibilidade de pagamento de horas extras por excesso de jornada ou até mesmo o pagamento de adicional noturno, causando, assim, uma diminuição significativa no salário do empregado.²⁶ A justificativa legal para tal inovação legislativa foi a dificuldade do empregador manter a fiscalização e o controle estrito da jornada de trabalho, ante a ampla liberdade que o teletrabalhador ostenta no serviço remoto, longe

²⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020, p. 2. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80/48>. Acesso em: 05 out. 2020.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 138.

²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 15.



das lentes de inspeção. Contudo, transferir o ônus dessa dificuldade para o trabalhador, que em muitos casos é coagido a migrar ou ingressar no teletrabalho, revela o verdadeiro estado de exceção aos direitos fundamentais dos obreiros imbuído do movimento neoliberal.

Muito embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha feito essa restrição de direitos na Consolidação das Leis do Trabalho para o teletrabalhador, é importante salientar que, na prática, tem-se adotado o entendimento de que se for possível o controle de jornada desse obreiro, não será aplicado o comando do art. 62, inciso III, da CLT. Mas, nesse caso, a prova dessa fiscalização tem de ser realizada pelo autor da reclamação trabalhista, o empregado, o que dificulta o mesmo a requerer seus direitos, tendo a vista as implicações jurídicas e práticas que o autor da ação pode sofrer (honorários sucumbenciais, custas processuais e coação pelo empregador). Para Bezerra Leite:

A Lei 13.467/2017 acrescentou ao art. 62 da CLT o inciso III, excluindo do regime de limitação da duração da jornada “os empregados em regime de teletrabalho”. Parece-nos que essa nova disposição acaba por discriminar o trabalhador a distância como se sua jornada não pudesse ser controlada, a exemplo daqueles empregados que exercem atividade externa. A nosso ver, se houver possibilidade de controle de jornada do regime de teletrabalho ou trabalho a distância, não se aplica a regra do novel inciso III do art. 62 da CLT.²⁷

Desse modo, existe essa possibilidade (levantada pela doutrina e pela jurisprudência) de contornar tal limitação aos direitos trabalhistas do teletrabalhador, quando é previsto formalmente sua exclusão do capítulo de duração do trabalho pela CLT, mas que se faz necessário o ajuizamento de reclamação trabalhista pelo trabalhador, que, na realidade fática, sente-se coagido a não avançar nessa empreitada processual por medo da demissão ou de não conseguir outro emprego formal. Para mais, até se alcançar êxito na ação trabalhista, o teletrabalhador sofre com a diminuição do seu salário mês a mês quando migra do serviço presencial para o remoto, ou no caso daqueles que já iniciam seu vínculo a distância, não recebem a contraprestação devida por horas excedidas ou adicional por horário noturno.

O teletrabalho apresenta outras desvantagens para o trabalhador, tais como: a perda de espaço físico da residência para alocar objetos do trabalho, no caso do serviço ser feito no

²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 484.



domicílio do obreiro; possíveis interrupções no trabalho por familiares; isolamento do trabalhador dos demais funcionários, entre outras. Contudo, a consequência mais previsível é o adoecimento profissional do trabalhador que labora remotamente. Isso se deve ao fato do mesmo não conseguir distinguir o ambiente de trabalho do ambiente de moradia, descanso, lazer e relacionamento familiar. E, também, a falta de estrutura física adequada para a condução do labor coloca em xeque as normas de ergonomia do trabalho. Além disso, a cobrança exacerbada por metas e o rigor excessivo por meio do celular, que passa a ser instrumento de trabalho e não mais um objeto pessoal, temas que serão tratados nesse trabalho, são algumas consequências que o teletrabalho pode causar na vida do trabalhador, que afeta sua saúde física e mental, ocasionado, assim, a Síndrome de Burnout.

Portanto, o teletrabalho pode ser considerado consequência direta das inovações científicas e tecnológicas introduzidas pela Indústria 4.0, que mudou consideravelmente a forma como as empresas conduzem o trabalho na estrutura organizacional, o que causou uma ruptura no modo de produção de bens e de serviços. É certo que o teletrabalho ganhou seus primeiros contornos a partir da Terceira Revolução Tecnológica e toda a conectividade trazida por esta, mas a Quarta Revolução impulsionou ainda mais a expansão e adaptação do serviço remoto para diversos ramos do trabalho. Cumpre, agora, analisar a expansão da Síndrome de Burnout e sua correlação com o agravamento da saúde do trabalhador que labora fora das dependências do empregador.

2. A eclosão da Síndrome de Burnout nas atividades laborais: meio ambiente de trabalho que adocece

A Síndrome de Burnout, termo oriundo do inglês “burn” (queima) e “out” (exterior), que significa exaustão extrema, esgotamento físico e mental, estresse somático, combustão completa, entre outros, foi assim denominada por Herbert Freudenberger – psicanalista alemão, após diagnosticá-la em si mesmo nos anos de 1970. Freudenberger utilizou o termo ‘Burnout’ para relacioná-lo ao stress causado por atividades laborais exercidas durante a jornada de trabalho, com alta concentração de agentes nocivos à saúde do trabalhador, como



por exemplo, o rigor excessivo do empregador e a ausência de ambiente digno para a condução do trabalho.²⁸

O psicanalista Freudenberger se debruçou nos estudos sobre a Síndrome de Burnout e suas consequências práticas devido a sua experiência pessoal com a patologia, tendo em vista que o mesmo laborava em ambiente inadequado, sem condições dignas de higiene e segurança do trabalho, com longa jornada e sem muito descanso/lazer, pontos que são primordiais para o desenvolvimento da Síndrome. Bruno Válio aponta que “Freudenberger observou comportamentos de depressão, irritabilidade, aborrecimento, perda de motivação, comportamento de fadiga, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade”²⁹. São esses, pois, os sintomas e as causas da Síndrome de Burnout. O mesmo autor ainda observa:

Freudenberger verificou também que os trabalhadores mais acometidos eram os que tinham por função serviços relacionados ao trato com pessoas. Assim, estariam em risco professores, médicos, enfermeiros, agentes de saúde, policiais, advogados, jornalistas e até altos executivos. O risco também estaria ligado a outras profissões que envolviam alto investimento pessoal, em que o trabalho tem por objeto problemas humanos de alta complexidade e determinação fora do alcance do trabalhador, tais como dor, sofrimento, injustiça e miséria, entre outros.³⁰

Todavia, a Síndrome pode atingir qualquer trabalhador indistintamente, bastando que os agentes estressores estejam presentes no ambiente de trabalho, muito embora Freudenberger tenha verificado um perfil de pessoas mais propícias ao desenvolvimento da patologia. Dessa forma, a Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio psíquico decorrente de tensão emocional e/ou física provocada por condições de trabalho altamente desgastantes, que afeta todos os campos da vida profissional e pessoal do trabalhador³¹.

Para melhor compreensão das suas causas e efeitos, é necessário investigar o cerne da Síndrome, o ponto inicial de desenvolvimento dessa patologia, que tem crescido de forma

²⁸ VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 65-66.

²⁹ VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 67.

³⁰ VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 67.

³¹ CARVALHO, Thomaz Jefferson. **Síndrome de Burnout: uma introdução do trabalho humano que pode ser indenizado**. Londrina, PR: Thoth, 2019.



exponencial, notadamente durante a pandemia causada pelo Sars-CoV-2 e o implemento do teletrabalho. Como bem identificado por Freudenberger, após muitos estudos nos anos de 1970, o estresse é considerado o ponto inicial ou a principal causa de ocorrência de Burnout³².

Pode-se conceituar o estresse como sendo um estado gerado pela percepção de estímulos que provocam excitação emocional de grande repercussão nas cognições motoras da pessoa, o que causa reação natural no organismo humano quando presencia situações de ameaça, injustiça ou perigo, provocando, assim, alterações psicofisiológicas.³³ Assim, quando o indivíduo é exposto a um ambiente com situações que o irrite ou o amedrontem, ou mesmo quando causa desestímulo às expectativas geradas pelo mesmo, acaba resultando em frustrações generalizadas com graves consequências psicológicas, como o cansaço extremo, dificuldade de relacionamento, ansiedade, desmotivação, entre outros. É isso que ocorre quando o trabalhador tem seus direitos de saúde, segurança e medicina do trabalho violados, com presença de agentes estressores no ambiente de trabalho – rigor excessivo do superior hierárquico, alta cobrança por produtividade, horas seguidas de labor sem o devido descanso, revistas íntimas na entrada e saída do posto de trabalho, entre outros. Esses são os fatores de risco do trabalho que adoecem o trabalhador e gera Burnout.

Fernandes, Medeiros e Ribeiro esclarecem que “Estressor é qualquer situação ou experiência que gera sentimentos de tensão, ansiedade, medo ou ameaça que pode ser de origem interna ou externa”.³⁴ São agentes que modificam completamente a postura da pessoa no relacionamento interpessoal. Essa origem interna ou externa pode decorrer de situações estressoras atuantes no ambiente de trabalho, das quais o trabalhador é colocado em confronto, por exemplo, com a cobrança por alta produtividade e perfeição técnica do labor, além de vivenciar episódios negativos com o público externo, que hostiliza o serviço

³² VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 66.

³³ SILVA, Rodrigo Marques; GOULART, Carolina Tonini; GUIDO, Laura de Azevedo. Evolução histórica do conceito de estresse. **Rev. Cient. Sena Aires**. 2018; 7(2): 148-56, p. 150-151. Disponível em: <http://revistafacessa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225>. Acesso em: 15 jul. 2020.

³⁴ FERNANDES, Sandra Michelle Bessa de Andrade; MEDEIROS, Soraya Maria; RIBEIRO, Laiane Medeiros. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. **Revista Eletrônica de Enfermagem**. 2008; 10(2): 414-427, p. 417. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11874/1/ARTIGO_EstresseOcupacionalMundo.pdf. Acesso em: 15 jul. 2020.



prestado em certos casos, sem qualquer sensibilidade ou trato com o ofício prestado pelo trabalhador.

Por isso, ao refletirem acerca da origem e evolução histórica do estresse, Silva, Goulart e Guido sustentam que "na literatura brasileira, até a década de 70, não havia produção científica sobre estresse. Ao longo dos anos, observam-se investigações cujo objeto de estudo refere-se à relação entre estresse e trabalho".³⁵ Dessa forma, dentre todos os fatores que podem gerar estresse no indivíduo, como o relacionamento familiar e os estudos, o ambiente de trabalho é o mais propício a desencadear o estresse somático, e o que mais foi objeto de estudos nos últimos anos.

Nessa linha de intelecção, a relação tênue entre o agente estressor e o ambiente de trabalho é defendida nesse trabalho como sendo a causa primordial para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, que tem como cerne o estresse vivenciado na rotina de trabalho e negligenciado pelo empregador, na verdade, potencializado por este. Por isso, pode-se afirmar que quando o trabalhador começa a desenvolver um sentimento agudo de estresse no ambiente de trabalho, conseqüentemente poderá vir fortalecer a Síndrome de Burnout, que é a soma dos agentes estressores aqui sustentados.

Quando o estresse é relacionado ao trabalho, é conhecido como estresse ocupacional, decorrente do rigor excessivo presente no ambiente de trabalho, notadamente quando se presencia situações de cobrança exagerada, competitividade, perseguições, humilhação e ameaças. Quer dizer, o estresse ocupacional, que pode desencadear a Síndrome de Burnout, implica uma série de problemas na saúde do trabalhador em seu ambiente laboral, como questões de relacionamento interpessoal, acidentes de trabalho, desgaste físico, adoecimento mental, entre outros. Luciana Martins esclarece isso:

O estresse relacionado ao trabalho resulta de várias situações em que a pessoa percebe este ambiente como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional, prejudicando sua interação com suas funções e com o ambiente de trabalho, na medida em que este ambiente

³⁵ SILVA, Rodrigo Marques; GOULART, Carolina Tonini; GUIDO, Laura de Azevedo. Evolução histórica do conceito de estresse. **Rev. Cient. Sena Aires**. 2018; 7(2): 148-56, p. 153. Disponível em: <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225>. Acesso em: 15 jul. 2020.



contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contenha recursos adequados para enfrentar tais situações.³⁶

O estresse ocupacional vivenciado pelo trabalhador tem causas diversas, como perturbações de cunho psicológico e agressões verbais, quando o superior hierárquico fixa metas quase inalcançáveis ou faz uso de ameaças para lograr êxito nas empreitadas. Também, quando os clientes e parceiros da empresa desqualificam o ofício desempenhado pelo trabalhador ou, até mesmo, hostiliza o labor que é exercido. Por isso, atividades laborais com carga de trabalho excessiva, alta cobrança por resultados, exigência acentuada de responsabilidade, elevados níveis de riscos, desgastes emocionais e humilhação coletiva, são geradores de altos níveis de estresse ocupacional, o que deixa os trabalhadores suscetíveis à Síndrome de Burnout.

O vocábulo Burnout surgiu em 1953, nos Estados Unidos, quando foi publicado o estudo de Schwartz e Will, intitulado “Caso Miss Jones”. Em resumo, Miss Jones era uma profissional da saúde – enfermeira psiquiátrica – que ficou decepcionada com o ambiente de trabalho ao perceber que seu rendimento era inferior a sua capacidade laboral. Jones sentia desgosto dos seus colegas de profissão, além de concluir que seus pacientes eram hostis, arrogantes e resistentes durante os procedimentos de saúde. Por isso, Miss Jones sentia-se irritada o tempo inteiro, com pensamento e atitudes negativas quando estava no seu ambiente de trabalho. Conseqüentemente, a enfermeira teve conseqüências psíquicas e físicas graves, tendo que manter contatos mínimos com os pacientes, até se tornar enferma. O caso teve grande repercussão e por isso virou objeto de estudo da publicação de Schwartz e Will.³⁷

Os trabalhadores que são diagnosticados com a Síndrome de Burnout, além das conseqüências de cunho pessoal como a depressão e o esgotamento mental, com carência de energia e de entusiasmo no ambiente de trabalho, ainda apresentam sintomas de distanciamento social e comportamentos negativos da vida em sociedade, o que revela que a

³⁶ MARTINS, Luciana Monteiro Mendes; et al. Agentes estressores no trabalho e sugestões para amenizá-los: opiniões de enfermeiros de pós-graduação. **Rev. Esc. Enf. USP**, v. 34, n. 1, p. 52-58, mar. 2000, p. 53. Disponível em: <http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/pdf/497.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

³⁷ VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 66.



patologia traz efeitos em todos os campos da vida do trabalhador.³⁸ São, pois, os agentes estressores presentes no meio ambiente laboral que potencializam o adoecimento profissional do trabalhador, quando o mesmo sofre pressões externas, como aquelas advindas do seu empregador, dos fornecedores e do público final, e também as de ordem internas, de cunho pessoal para satisfação das metas individuais. Além disso, a busca incessante por mais conquistas, por destaque profissional e espaço no ramo de trabalho leva a pessoa ao esgotamento profissional.

Os fatores ambientais relacionados ao trabalho são os preponderantes para a ocorrência da Síndrome, sendo determinantes e suficientes, afastando, assim, as teses apresentadas pelas empresas de que a Síndrome decorre unicamente de fatores pessoais dos trabalhadores. Nesse sentido, mister se faz observar a decisão do Tribunal Superior do Trabalho – TST, no Recurso de Revista 675005020125210003 de 2019, que confirma o entendimento de que, eventualmente, a existência de causas preexistentes que possam gerar Burnout não afasta a responsabilidade civil e trabalhista do empregador indenizar o trabalhador submetido a meio ambiente de trabalho degradante:

RECURSO DE REVISTA - DOENÇA OCUPACIONAL - NEXO CONCAUSAL - CULPA DA EMPRESA NO EVENTO DANOSO - AMBIENTE DEGRADANTE E MÉTODOS DE TRABALHO INADEQUADOS. **1. De acordo com a teoria da causalidade adequada, as concausas preexistentes - patologia anterior, predisposição genética do trabalhador ou caráter degenerativo da moléstia - não eliminam a relação de causalidade. Se as atividades laborais desenvolvidas pela reclamante potencializaram ou agravaram a moléstia preexistente ou degenerativa, a doença deve ser considerada ocupacional, em razão da concausa com origem no trabalho.** 2. Além disso, nos termos do art. 157, I e II, da CLT, o empregador deve propiciar condições salubres de trabalho aos seus empregados e a redução dos riscos inerentes ao serviço, como exigem as normas de proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalho. 3. No caso, o Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório existente nos autos, especialmente a prova pericial, documental e testemunhal, verificou que **a moléstia psiquiátrica da reclamante (síndrome de burnout) tem nexo de concausalidade com as atividades laborais desenvolvidas em benefício da empresa e a reclamada agiu com culpa para a ocorrência da**

³⁸ CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Revista PSICO**. Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, p. 152-158, abr./jun. 2008, p. 154. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461/3035>. Acesso em: 15 jul. 2020.



doença, pois exerceu pressão excessiva sobre a empregada, com uma estrutura organizacional contendo metas exorbitantes, ausências de pausas intrajornadas e exigência mental de prazos diários, causando esgotamento profissional. [...]³⁹

Para refletir acerca da Síndrome de Burnout e sua ligação direta com o meio ambiente de trabalho, é necessário analisar o regramento jurídico no tocante a saúde, segurança e medicina do trabalho, que possui respaldo constitucional e infraconstitucional. Isso porque, caso observadas as normas que regem o ambiente laboral, alinhado ao bom relacionamento interpessoal entre empregador-trabalhador e cliente-funcionário, os índices de Burnout diminuiriam significativamente. Contudo, a máxima da produtividade e da lucratividade impede a concretização de um ambiente de trabalho digno e saudável, causando, assim, mais casos de Burnout em diferentes ramos de trabalho, conforme sustentado acima. Fiorillo, ao analisar as implicações do meio ambiente de trabalho na vida do trabalhador, sustenta que:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).⁴⁰

Nesse segmento, a salubridade e a segurança no espaço de trabalho é pressuposto basilar para o correto desenvolvimento do trabalho e, por isso, deveria ser respeitada pelos empregadores, a fim de evitar o adoecimento profissional em massa, que acontece justamente pelo descumprimento das normas trabalhistas. A Constituição Federal de 1988 tratou da disciplina pertinente ao ambiente de trabalho em diversos dispositivos do Texto, a começar pelo artigo 7º, inciso XXIII, que prevê a redução dos riscos relacionados ao labor, por

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 675005020125210003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. **Pesquisa de Jurisprudência**. Data de Julgamento: 26/06/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2019 [grifos acrescentados]. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729332584/recurso-de-revista-rr-675005020125210003?ref=serp>. Acesso em: 05 out. 2020.

⁴⁰ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental**. 14. ed. rev., ampl. e atual. em face da Rio+20 e do novo “Código” Florestal. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 315-316.



meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho⁴¹. A legislação infraconstitucional também tratou de regulamentar as normas de proteção à saúde, segurança e medicina do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, prevê, em seu artigo 157, que cabe às empresas, entre outros, “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”⁴².

Dessa maneira, é possível verificar que as normas trabalhistas pertinentes a saúde, segurança e medicina do meio ambiente laboral são de caráter público e cogente, que requer observância pelos empregadores, a fim de evitar o adoecimento profissional e acidentes do trabalho. Contudo, na prática, os empregadores têm negligenciado tais normas de proteção ao ambiente de trabalho, causando, assim, o adoecimento profissional. É como adverte Bezerra “Entre o formal e o real, entretanto, medeia um abismo. O preceito constitucional permanece como simples promessa a ser cumprida [...]”⁴³. Os trabalhadores permanecem ao livre arbítrio dos seus chefes e ao regime de exceção promovido pelo Estado (fundamentado pelos ideias do neoliberalismo) ao direito do trabalho como sistema jurídico protetor dos direitos sociais.

As doenças ocupacionais, nelas compreendida a Síndrome de Burnout, estão listadas no Anexo II, Lista B, do Decreto 3.048/1999, que prevê os Transtornos Mentais e de Comportamento associados ao ambiente de trabalho – Grupo V da CID-10. Nesse diploma, o item XII trata da Sensação de Estar Acabado – Síndrome de Burn-out, Síndrome do Esgotamento Profissional Z73.0, que tem como agente causador o ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6). Assim, nota-se que a Síndrome de Burnout já possui amparo em diplomas normativos, no sentido de ser considerada uma doença ocupacional. Mas, a dificuldade está na comprovação do nexo causal entre o desenvolvimento da patologia e o meio ambiente de trabalho. É necessário estabelecer a ligação direta entre a moléstia adquirida e a atividade laboral.

⁴¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

⁴² BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

⁴³ BEZERRA, Paulo Cesar Santos. **Acesso à justiça: um problema ético-social no plano da realização do direito**. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 111.



O art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254/94, doravante modificado pelo Decreto 10.088/2019, ao disciplinar sobre as normas de saúde e segurança dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho, prevê que “Deverá ser exigido dos empregadores que [...] garantam que os locais de trabalho [...] não envolvam risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores”⁴⁴. Por isso, o trabalho não deve simbolizar meio de retirada ou ignorância de direitos historicamente conquistados, mas, sim, de observância e, acima de tudo, reparação, no caso de violação com graves consequências, notadamente aquelas relacionadas ao meio ambiente de trabalho que adoece o profissional, como nos casos de Burnout.

Os agentes estressores presentes no meio ambiente de trabalho têm agravado a saúde mental e física dos trabalhadores, que são colocados em situações de intensa cobrança por produtividade e perfeição técnica do trabalho, além da hostilização social em determinados ramos do trabalho, tudo que favorece o desenvolvimento da Síndrome de Burnout⁴⁵. E, como consequência direta do ambiente de trabalho que adoece o profissional, quando não são respeitadas as normas trabalhistas pertinentes a saúde, segurança e medicina do trabalho, o trabalhador sofre com as consequências sociais da patologia, como o isolamento em todos dos campos da vida, deixando de realizar atividades até mesmo com a família e amigos.⁴⁶

Portanto, a legislação pátria já prevê a Síndrome do Esgotamento Profissional como um problema de saúde decorrente do meio ambiente de trabalho. Contudo, a proteção legal ainda é insuficiente no sentido de responsabilizar o empregador pelos danos causados pela patologia e, também, indenizar o trabalhador pela perda da força laboral e efeitos na vida social do mesmo. A dificuldade consiste na comprovação do nexo de causalidade entre a Síndrome e o ambiente de trabalho, que deve ser de responsabilidade do empregado – autor

⁴⁴ BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6. Acesso em: 17 jul. 2020.

⁴⁵ CARVALHO, Thomaz Jefferson. **Síndrome de Burnout: uma introdução do trabalho humano que pode ser indenizado**. Londrina, PR: Thoth, 2019.

⁴⁶ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 79.



da reclamação trabalhista, o que intimida o mesmo a prosseguir na empreitada processual ante as dificuldades dos meios probatórios e, agora, com a possibilidade de condenação em honorários sucumbenciais com a alteração promovida pela Reforma Trabalhista de 2017.

3. O teletrabalho em tempos de Covid-19 e a legislação de emergência que retomou um caminho neoliberal de precarização das relações de trabalho

Na atualidade, o Brasil e o mundo vivenciam um momento histórico de pandemia epidemiológica causada pelo vírus Sars-Cov-2, que possui alto poder de contágio e de contaminação agressiva com desenvolvimento de uma síndrome respiratória aguda, podendo conduzir à morte dos infectados. Os primeiros casos do novo Coronavírus tiveram início em dezembro de 2019 no mercado de frutos do mar da cidade de Wuhan, uma província localizada no Estado da China. A crescente proliferação do Covid-19 se alastrou pelo mundo devido ao desconhecimento da sua origem, quando ainda não era possível identificar a causa da doença, que era tratada como um quadro de pneumonia agravada. Com isso, os demais Estados negligenciaram a possibilidade de transmissão mundial do novo vírus para além das barreiras geográficas da China, sob o argumento de ser um vírus embrionário de baixa letalidade.

No entanto, o Sars-Cov-2 se espalhou pelo mundo e transformou-se em um dos maiores desafios da humanidade para conter a mortalidade que a doença tem causado. A alta infecção de fácil contaminação do vírus tem provocado temor na população e alterado as estruturas de poder, econômicas, sociais e, principalmente, jurídicas dos Estados, quando da edição de diplomas normativos com restrição de direitos e de precarização da legislação trabalhista. Assim, Adriana Wzykowski, ao estudar o Coronavírus e a farsa da liberdade negocial, sustenta que “O Brasil vive um grave momento de crise sanitária em face da propagação do coronavírus (COVID-19). O estado de calamidade pública, reconhecido no Decreto Legislativo 6/2020, bem como o estabelecimento de medidas de enfrentamento



previstas pela Lei 13.979/20, como isolamento e quarentena, demonstram a severidade e o perigo causados pelo novo vírus”⁴⁷.

Preliminarmente, deve-se conceituar o termo ‘pandemia’, palavra de origem grega, formada pelo prefixo ‘pan’ (todo) e ‘demos’ (povo), que se refere a um evento com capacidade de atingir toda uma população. E assim acontece com uma doença epidemiológica de grande proporção. Rezende, ao distinguir os termos epidemia, endemia, pandemia e epidemiologia, esclarece que “O conceito moderno de pandemia é o de uma epidemia de grandes proporções, que se espalha a vários países e a mais de um continente. Exemplo tantas vezes citado é o da chamada "gripe espanhola", que se seguiu à I Guerra Mundial, nos anos de 1918-1919, e que causou a morte de cerca de 20 milhões de pessoas em todo o mundo”⁴⁸.

O novo Coronavírus segue a mesma proporção da pandemia de gripe espanhola e tantas outras que ocorreram no mundo durante a história, tendo despertado a atenção das autoridades mundiais no sentido de alertar a população para a prevenção e, também, de cientistas de todos os Países, em busca da vacina imunizante. A Organização Mundial da Saúde – OMS, comunicou, em 30 de janeiro de 2020, quando o novo vírus ainda não havia tomado proporção mundial de contaminação, que o surto do vírus constitui Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional⁴⁹. Essa comunicação possui status de alerta máximo da OMS, conforme previsão do Regulamento Sanitário Internacional.

Doravante, em 11 de março de 2020, quando a doença alcançou o pico internacional de transmissão, a OMS declarou o vírus como uma pandemia de caráter emergencial. Até 26 de novembro de 2020, foram registrados pelo mundo 60.074.174 casos confirmados de Covid-19 e 1.416.292 mortes notificados à OMS⁵⁰. No Brasil, os casos do novo Coronavírus tem

⁴⁷ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Coronavírus e a farsa da liberdade negocial nos acordos individuais entre empregados e empregadores. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020, p. 2. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/78/49>. Acesso em: 10 out. 2020.

⁴⁸ REZENDE, Joffre Marcondes. Epidemia, Endemia, Pandemia. **Epidemiologia. Revista de Patologia Tropical**. v. 27 (1): 153-155. jan-jun. 1998, p. 154. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/iptsp/article/view/17199/10371>. Acesso em: 18 jul. 2020

⁴⁹ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Coronavirus disease (COVID-19) pandemic**. Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em 10 jul. 2020.

⁵⁰ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Coronavirus disease (COVID-19) pandemic**. Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em 26 nov. 2020.



aumentado de forma exponencial, assim como nos Estados Unidos da América, em razão da vasta extensão territorial dos dois Países. Alinhado a isso, esses Países tem algo em comum: a ignorância pela autoridade máxima estatal da real gravidade do Covid-19.

É nesse cenário de pandemia mundial que os Estados tiveram de remodelar as estruturas políticas, econômicas, sociais e jurídicas. E no Estado Brasileiro não foi diferente. Com a economia em baixa e diante da limitação social para praticarem suas atividades corporativas, as empresas adotaram a modalidade de trabalho ‘teletrabalho’ como alternativa viável para manutenção da dinâmica empresarial. Vólia Cassar analisa o teletrabalho como uma nova roupagem do trabalho moderno e esclarece que “O teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa, pulverizando a “comunidade obreira”⁵¹. Essa forma de labor foi demasiadamente imposta pelas empresas e também pelo Poder Público, ante o aumento desenfreado da crise epidemiológica do Covid-19 e a necessidade de isolamento social.

Como consequência disso, os trabalhadores não tiveram alternativa senão aceitar o teletrabalho como nova forma de trabalho, a fim de evitar a demissão. Isso quando o empregador proporcionou essa possibilidade de labor, pois a saída emergencial mais empregada foi a demissão em massa e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, que teve respaldo legal com a legislação de emergência que será tratada em seguida. O Estado, mais uma vez, seguiu o plano de prevalência das políticas públicas econômicas em detrimento das políticas assistencialistas, no sentido de permitir a redução do salário dos trabalhadores que necessitam do mínimo existencial para sobreviver: moradia digna e alimentação.

Em 22 de março de 2020, o governo brasileiro implementou a Medida Provisória nº 927 para enfrentamento da pandemia pela rede empregatícia, tendo configurado intensa flexibilização dos direitos trabalhistas historicamente institucionalizados e amparados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Para melhor compreensão dos efeitos

⁵¹ CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017, p. 35.



dessa legislação de emergência, recorre-se à explicação de Gabriela Delgado e Helder Amorim, em estudo aprofundamento sobre “A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas”:

Esse primeiro diploma normativo ofereceu duas ordens de medidas para permitir o isolamento social do trabalhador:

- 1) facilitou a continuidade das atividades de trabalho no período da pandemia, por meio do teletrabalho em domicílio sem controle de jornada e, portanto, sem limite de tempo de disponibilidade do trabalhador, salvo acordo individual (art. 4º, § 5º); e
- 2) viabilizou a suspensão das atividades de trabalho, para o que autorizou: a) a antecipação de pausas legais que constituem direitos dos trabalhadores, como a concessão de férias coletivas, a antecipação de férias e feriados (arts. 6º a 13); b) a constituição de um banco de horas, por acordo individual, a ser compensado após a pandemia (art. 14); e c) a suspensão do contrato de trabalho sem remuneração e sem garantia de renda mínima para o trabalhador (art. 18).⁵²

A possibilidade de suspensão do contrato de trabalho sem garantia de remuneração foi a mais agressiva aos direitos trabalhistas durante a pandemia do novo Coronavírus, o que revelou o quanto o Estado e outras instituições têm empreendido medidas para flexibilização da legislação do trabalho, com fulcro no movimento neoliberal difundido novamente a partir de 2016 com as novas legislações de precarização do direito do trabalho, mesmo na vigência do Estado Democrático de Direito. Em seguida, diante da ampla repulsa social e jurídica que a Medida Provisória 927 causou, o art. 2º da MP n. 928 revogou o dispositivo que permitia tal suspensão do contrato de trabalho sem garantia de renda mínima. Para Gabriela Delgado e Amorim “A regra afrontava as bases do ordenamento constitucional vigente, com ênfase, na perspectiva principiológica, para os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CF/88, art. 1º, III e IV), e, na perspectiva dos direitos fundamentais, para os

⁵² DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020, p. 4. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80/48>. Acesso em: 05 out. 2020.



direitos ao salário (art. 7º, IV) e ao seguro social em caso de desemprego involuntário (art. 7º, II)”⁵³.

Outra legislação de exceção foi a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que apresentou outro retrocesso social ao permitir a redução do salário ou da jornada do trabalhador em 25%, 50% ou até 70%, durante o estado de calamidade pública causado pelo novo Coronavírus. Assim, inúmeros trabalhadores tiveram seus contratos de trabalho suspensos ou perderam significativamente o salário percebido, sendo uma saída apresentada pelo Estado para “evitar” a demissão. Isso fere o direito constitucionalmente previsto de irredutibilidade salarial (CF, art. 7º, VI), bem como do pagamento de salário mínimo capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador (CF, art. 7º, IV). A MP n. 936, mesmo tendo apresentado nítida precarização do trabalho humano em tempos de pandemia, recebeu o aval do Supremo Tribunal Federal – STF, conforme analisado por Gabriela Delgado e Helder Amorim “Instado a pronunciar-se sobre a MP n. 936, quanto à constitucionalidade do acordo individual para suspender contrato e reduzir salário, por meio da ADI 6363/DF, o Plenário do STF, apreciando medida cautelar, novamente manteve a eficácia dos dispositivos impugnados”⁵⁴.

Isso reafirma a tese de que o Estado, assim como outras instituições jurídicas (que deveriam resguardar os direitos fundamentais previstos na Carta Política de 1988, como é o caso do STF), têm instituído um verdadeiro regime de exceção aos direitos trabalhistas. A necessidade empresarial por mudanças estruturais na organização do trabalho abriu margem para a desvalorização do trabalho humano, ao exigir do trabalhador escolher entre a continuidade no emprego de forma remota, com possível redução salarial e manutenção da mesma jornada de trabalho (ou, na maioria dos casos, com jornada superior e sem pagamento

⁵³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020, p. 5. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80/48>. Acesso em: 05 out. 2020.

⁵⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020, p. 8. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80/48>. Acesso em: 05 out. 2020.



de horas extraordinárias), tendo em vista que, na prática, a redução só acontece no salário, ou a demissão. No estado atual de pandemia, os direitos sociais trabalhistas historicamente conquistados foram mastigados de forma veloz, tanto pelas autoridades estatais, quanto pelos empregadores que, sem o mínimo de respeito, usaram da coação para manter os padrões empresariais. E isso ocorre devido às inovações tecnológicas ampliadas pela Indústria 4.0, na qual modificou as estruturas sociais do trabalho com a introdução de novas modalidades de labor em plataformas digitais, como o trabalho remoto, uberização e entregadores de aplicativos, precarizando e escravizando os trabalhadores que dependem do serviço para sobreviver⁵⁵.

É nessa conjuntura de turbulência jurídica e econômica, impulsionada pelo Covid-19, que as empresas adotaram o teletrabalho como refúgio para manutenção das suas atividades. Expandido com a Quarta Revolução Tecnológica, como tratado anteriormente, o serviço remoto passou a ser empregado por diversas empresas e, também, pelo próprio Poder Público. Em pesquisa aprofundada acerca de “Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19”, publicada na Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento, Roseli Figaro, et. al., entrevistou 557 comunicadores de todo o País, em diferentes atividades laborais, com questionários que pairam em torno da nova modalidade de trabalho: o teletrabalho, com os seguintes dados:

Entre os participantes da pesquisa é possível comprovar a quase totalidade da adesão ao trabalho remoto, seja de forma parcial ou integral. Para 80% dos respondentes (449), o home office é a realidade do trabalho durante a pandemia. Entretanto, para esses comunicadores, trabalhar em casa não significa trabalhar menos, pois 71,5% dos respondentes (321) percebem um aumento na carga de trabalho, sendo que 156 apontam que o trabalho está “um pouco mais pesado” e 165 que está “muito mais pesado”.⁵⁶

Isto é, com a imposição do teletrabalho durante a pandemia do Covid-19 para manter o isolamento social entre as pessoas, o trabalhador passou a desempenhar uma jornada de trabalho superior e altamente desgastante dentro de casa, a ponto de impulsionar o

⁵⁵ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

⁵⁶ FIGARO, Roseli. et. al. Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020, p. 21. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/76/43>. Acesso em: 10 out. 2020.



desenvolvimento de doenças profissionais, conforme acontece com a Síndrome de Burnout. A mesma pesquisa ainda aponta que “É imperativo destacar, nesse quadro de intensificação do ritmo de trabalho em home office, dois aspectos: primeiro, as tecnologias e, segundo, o maior número de horas dedicadas ao trabalho, pois, no espaço da casa não, se perde tempo com o transporte e com outras atividades e intervalos regulamentados, ou seja, os tempos mortos para o capital”⁵⁷. A lógica do capital de maior trabalho e menor proteção ao obreiro tem contribuído para o adoecimento profissional em massa.

O que foi desconsiderado, ou de certa forma ignorado pelos empregadores, foi a adaptação do trabalhador a essa nova modalidade de trabalho. Ou seja, estaria o assalariado preparado psicologicamente e fisicamente para enfrentar essa nova rotina de trabalho? Trata-se de uma indagação retórica e de fácil constatação. O teletrabalho constitui consequência direta do processo de globalização decorrente da Quarta Revolução Tecnológica, que apresentou uma nova tendência do mercado de trabalho. A partir do contexto histórico de institucionalização do teletrabalho, pode-se observar que, a cada crise vivenciada pela sociedade, seja de cunho econômico, ou mesmo epidemiológico, as estruturas de poder são adaptadas à nova realidade, a exemplo da crise do petróleo na década de 1970 (COSTA, 2007, p. 106).⁵⁸

Nessa crise, os custos com o deslocamento dos trabalhadores às sedes das empresas se tornaram prejudiciais ao faturamento empresarial, o que levou os empregadores a repensar uma modalidade de trabalho menos onerosa. Surgiu, então, o teletrabalho como alternativa viável a diminuição dos custos da folha de pagamento. Esse cenário de crise do petróleo de 1970 constituiu o cerne de propagação dessa nova forma de labor que, embora já contasse

⁵⁷ FIGARO, Roseli. et. al. Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020, p. 22. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/76/43>. Acesso em: 10 out. 2020.

⁵⁸ COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **RAP**, Rio de Janeiro 41(1):105-24, Jan./Fev. 2007, p. 106. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/07.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2020.



com indícios de sua implementação em outros momentos históricos, passou a ser adotado por diversas empresas, notadamente em tempos de crises.⁵⁹

É nessa perspectiva que o teletrabalho, outrora aprimorado com a facilitação do acesso à rede virtual pela Indústria 4.0, passa por um novo crescimento devido a atual crise epidemiológica vivenciada. Os Estados tiveram que implantar novas regras pertinentes ao isolamento social durante a eclosão do novo vírus e, com isso, as empresas precisaram fechar suas portas para o público externo e dispensar o trabalho presencial. O serviço remoto, então, foi a solução apresentada pelas autoridades estatais para manutenção das atividades empresariais. Os trabalhadores foram colocados em uma nova rotina de trabalho, acentuadamente mais estressante do ponto de vista da produtividade, haja vista que o ambiente de trabalho – em casa – sofre com interferências de familiares e amigos, assim como não há limitação de jornada.

Para além disso, a falta de infraestrutura adequada, como mesa, cadeira e internet de qualidade, potencializa a dificuldade de rendimento laboral. Cabe salientar que o fornecimento da estrutura de trabalho em teletrabalho é de responsabilidade do empregador, conforme previsão do art. 75-D da CLT, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado para sua execução. Contudo, essa regra não é respeitada pelas empresas, principalmente em momento de crise epidemiológica, que abre margem para o desrespeito às normas trabalhistas e o adoecimento profissional.

Trabalhar remotamente tem contribuído para o agravamento da Síndrome de Burnout, na medida em que o trabalhador muitas vezes não tem uma jornada de trabalho fixa e pré-estabelecida, com início e término uniformes do labor, que o coloca em dedicação exclusiva ao trabalho. O ambiente de trabalho em escritório físico da empresa fornece o relacionamento interpessoal e opções de socialização do trabalhador, que são importantes tanto para o crescimento profissional, quanto para a saúde mental do mesmo, que conta com momentos de compartilhamento de ideias. Joana Darc Melo, da Federação Nacional dos

⁵⁹ COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *RAP*, Rio de Janeiro 41(1):105-24, Jan./Fev. 2007, p. 113/106. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/07.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2020.



Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União – JENAJUFE, publicou, em 21 de agosto de 2020, um alerta ao mundo do trabalho intitulado “Home Office é responsável pelo aumento de adoecimento no mundo do trabalho”, que reflete sobre a forma como o teletrabalho tem adoecido os trabalhadores na atualidade:

Algumas empresas e órgãos cobram metas e produtividade. A perda da noção de jornada a partir da fusão entre o tempo do trabalho e o tempo livre, corrobora para isso gerando desgaste físico e mental. Neste contexto de pandemia onde muitos perderam o emprego, intensificar a produção para garantir lugar no mercado de trabalho contribuem para metas inalcançáveis e acúmulo de função. [...] O isolamento influi na qualidade de vida e o convívio em família que deveria ser aspecto positivo, passa a ser objeto de estresse nas relações interpessoais. Pesquisa realizada pela maior plataforma de networking profissional do mundo (LinkedIn) aponta que 62% dos profissionais em regime de teletrabalho estão mais estressados e ansiosos.⁶⁰

O desafio enfrentado pelo trabalhador em teletrabalho é justamente estabelecer uma rotina de trabalho uniforme, com limites bem determinados da jornada laboral. E a ausência disso coloca em risco a saúde mental e física do trabalhador, que pode extrapolar a jornada sem a devida remuneração das horas suplementares. Esse obstáculo é provocado ainda mais pelo empregador, que exige do funcionário tempo totalmente a disposição do trabalho, o que retira os momentos de descanso e lazer do obreiro. Certamente imbuído desse pensamento de adoecimento profissional em massa com a explosão do teletrabalho durante a pandemia do Covid-19, o Ministério Público do Trabalho – MPT, emitiu, em 10 de setembro de 2020, a Nota Técnica 17/2020 com 17 recomendações para o teletrabalho, direcionadas às empresas, aos sindicatos e aos órgãos da administração pública. O MPT informou que irá intensificar a fiscalização das condições de trabalho dos trabalhadores, com observância das regras de ergonomia (seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho); de intervalos, a fim de

⁶⁰ MELO, Joana Darc. Home Office é responsável pelo aumento de adoecimento no mundo do trabalho. **Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União - Fenajufe**, 2020. Disponível em: <https://www.fenajufe.org.br/>. Acesso em: 10 out. 2020.



garantir ao teletrabalhador períodos de capacitação e adaptação, além de pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação; observância à jornada contratada, entre outros⁶¹.

Portanto, é possível observar que a conjuntura político, econômico e social alterada pelo novo Coronavírus trouxe a necessidade do mercado de trabalho se adaptar ao momento de crise epidemiológica vivenciada. E essa mudança afetou diretamente os trabalhadores, na medida em que foram inseridos no teletrabalho para continuidade das atividades empresariais, ou foram suspensos do trabalho. Tudo isso tem contribuído, conforme sustentado acima, para o adoecimento profissional em massa, tendo em vista que o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação de trabalho e, diariamente, tem seus direitos violados pelos empregadores, notadamente as normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, ocasionando, assim, o agravamento da Síndrome de Burnout e de outras doenças ocupacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Primeiramente, observou-se que, apesar do aspecto positivo das inovações digitais proporcionadas pelas Revoluções Industriais, notadamente pela Quarta Revolução Tecnológica no setor empresarial, existiu um grande retrocesso social para a classe trabalhadora, na medida em que os direitos trabalhistas historicamente conquistados foram sendo dissipados com o avanço da era digital até difundir o teletrabalho. Não é que a expansão da globalização tenha sido uma ameaça a toda população, mas, sim, mostrou-se um grande desafio para os trabalhadores, visto que a troca do espaço físico de trabalho pelo virtual levou a anulação de diversos institutos jurídicos trabalhistas. Foi o que se notou com a Reforma Trabalhista de 2017 que, ao prever formalmente o teletrabalho, excluiu essa modalidade de labor do capítulo da duração de trabalho, o que retirou o direito ao pagamento de horas

⁶¹ CONJUR. **Revista Consultor Jurídico**, 2020. MPT emite nota técnica com 17 recomendações para o home office. Disponível: <https://www.conjur.com.br/2020-out-06/mpt-emite-nota-tecnica-17-recomendacoes-home-office>. Acesso em 10 out. 2020.



suplementares, horas noturnas, entre outros, causando, assim, uma diminuição significativa no salário do empregado.

Notou-se, também, que a Síndrome de Burnout é uma doença decorrente do meio ambiente de trabalho, que possui agentes estressores capazes de adoecer o trabalhador e leva-lo à exaustão total. Essa patologia já recebeu reconhecimento estatal, por meio do Decreto 3.048/1999, como doença ocupacional do trabalho. Contudo, a dificuldade consiste na comprovação do nexos causal entre a moléstia adquirida e o meio ambiente de trabalho, sendo ônus do empregado, parte hipossuficiente da relação empregatícia, apresentar as provas.

Constatou-se, ainda, que a crise epidemiológica provocada pelo Covid-19 mudou as estruturas econômicas, jurídicas e sociais, visto que o mundo precisou se adaptar à nova realidade de isolamento social com impacto direto na forma como o trabalho humano é prestado, passando do físico para o remoto. Assim, a alternativa apresentada pelos agentes empresariais, e tutelada pelo Estado, foi a demissão em massa de trabalhadores, a suspensão do contrato de trabalho, bem como a diminuição dos salários. Para os trabalhadores que conseguiram manter o vínculo, foram impostas mudanças estruturais nas atividades laborais, a exemplo da alteração na modalidade de trabalho para o teletrabalho, sem considerar a realidade pessoal do trabalhador, causando, assim, o adoecimento profissional, devido ao aumento da jornada, da cobrança por mais produtividade e o controle excessivo durante quase 100% do dia. Houve, pois, uma nítida precarização das relações de trabalho com fundamento neoliberal de um momento delicado de crise epidemiológica, com respaldo legal do Estado.

Em síntese conclusiva, pode-se afirmar que é preciso uma revolução democrática do direito e do pensamento jurídico, a fim de dar efetividade às normas trabalhistas e não permitir o retrocesso social e o estado de exceção de anulação dos direitos já consagrados na legislação, mesmo diante de crises epidemiológicas, com finco no Estado Democrático de Direito.



REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Ricardo Antunes (Org.). São Paulo: Boitempo, 2020.

BEZERRA, Paulo Cesar Santos. **Acesso à justiça: um problema ético-social no plano da realização do direito**. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 20 de jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 675005020125210003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. **Pesquisa de Jurisprudência**. Data de Julgamento: 26/06/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2019 [grifos acrescidos]. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729332584/recurso-de-revista-rr-675005020125210003?ref=serp>. Acesso em: 05 out. 2020.



CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Revista PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, p. 152-158, abr./jun. 2008. Disponível em:

<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461/3035>.

Acesso em: 15 jul. 2020.

CARVALHO, Thomaz Jefferson. **Síndrome de Burnout**: uma introdução do trabalho humano que pode ser indenizado. Londrina, PR: Thoth, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

CONJUR. **Revista Consultor Jurídico**, 2020. MPT emite nota técnica com 17 recomendações para o home office. Disponível: <https://www.conjur.com.br/2020-out-06/mpt-emite-nota-tecnica-17-recomendacoes-home-office>. Acesso em 10 out. 2020.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **RAP**, Rio de Janeiro 41(1):105-24, Jan./Fev. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/07.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80/48>. Acesso em: 05 out. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, Sandra Michelle Bessa de Andrade; MEDEIROS, Soraya Maria; RIBEIRO, Laiane Medeiros. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. **Revista Eletrônica de Enfermagem**. 2008; 10(2):414-427. Disponível em: https://www.fen.ufg.br/fen_revista/v10/n2/pdf/v10n2a13.pdf. Acesso em: 15 jul. 2020.



OLIVEIRA, Luis P. F. de; TOURINHO, Luciano de O. Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-37, 2020.

FIGARO, Roseli. et. al. Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/76/43>. Acesso em: 10 out. 2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental**. 14. ed. rev., ampl. e atual. em face da Rio+20 e do novo “Código” Florestal. São Paulo: Saraiva, 2013.

HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

IANNI, Octávio. **Teorias da globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Luciana Monteiro Mendes; et al. Agentes estressores no trabalho e sugestões para amenizá-los: opiniões de enfermeiros de pós-graduação. **Rev. Esc. Enf. USP**, v. 34, n. 1, p. 52-58, mar. 2000. Disponível em: <http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/pdf/497.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

MELO, Joana Darc. Home Office é responsável pelo aumento de adoecimento no mundo do trabalho. **Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União - Fenajufe**, 2020. Disponível em: <https://www.fenajufe.org.br/>. Acesso em: 10 out. 2020.

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa. **Processo de industrialização: do capitalismo originário ao atrasado**. São Paulo, Editora Unesp, 2003.



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.**

Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>. Acesso em: 10 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Coronavirus disease (COVID-19) pandemic.**

Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em 26 nov. 2020.

REZENDE, Joffre Marcondes. Epidemia, Endemia, Pandemia. Epidemiologia. **Revista de Patologia Tropical**. v. 27(1): 153-155. jan-jun. 1998. Disponível em:

<file:///C:/Users/Priscilla%20&%20Paulo/Downloads/17199-Article%20Text-70301-1-10-20120210.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2020.

SANTOS, Manoel J. Pereira dos. **O Direito Autoral na Internet, Direito e Internet: relações jurídicas na sociedade informatizada.** Coordenadores: Marco Aurélio Grego; Ives Gandra da Silva Martins. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 2001.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Rodrigo Marques; GOULART, Carolina Tonini; GUIDO, Laura de Azevedo. Evolução histórica do conceito de estresse. **Rev. Cient. Sena Aires**. 2018; 7(2): 148-56. Disponível em: <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225>. Acesso em: 15 jul. 2020.

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

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Coronavírus e a farsa da liberdade negocial nos acordos individuais entre empregados e empregadores. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, 2020.

Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/78/49>. Acesso em: 10 out. 2020.

