

O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

THE RIGHT TO DISCONNECTION IN TELEWORKING

FERNANDA LUÍSA DE ASSIS RESENDE

RESUMO: O presente trabalho explana sobre o direito à desconexão como contraposição às exigências do teletrabalho que extrapolam a dignidade do trabalhador e que causam prejuízos como a síndrome de Burnout, a qual eclodiu nos últimos tempos na sociedade impulsionada pela pandemia de COVID-19 e que fez com que os trabalhadores ao passarem a trabalhar no formato *home office* se mantivessem sempre conectados, impedindo que fosse feita a separação salutar entre interesses profissionais e particulares. Por meio do método dedutivo, iniciou-se o estudo a partir da demonstração do trabalho enquanto um direito fundamental e valor social, perpassando pela das causas e consequências dessa síndrome crônica que acomete cada vez mais um número maior de trabalhadores, para ao fim constatar-se a inafastabilidade do direito à desconexão enquanto garantia de manutenção a uma vida digna ao trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho; Síndrome de Burnout; direito à desconexão.

ABSTRACT: The present work explains the right to disconnection as opposed to the demands of telework that go beyond the dignity of the worker and that cause damages such as the Burnout syndrome, which has recently erupted in society driven by the COVID-19 pandemic and which made the workers, when starting to work in the home office format, always remain connected, preventing a healthy separation between professional and private interests. Through the deductive method, the study began from the demonstration of work as a fundamental right and social value, passing through the causes and consequences of this chronic syndrome that affects an increasing number of workers, to finally verify it. if the inalienability of the right to disconnection as a guarantee of maintaining a dignified life for the worker.

Keywords: Telework; Burnout syndrome; right to disconnect.

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, as atividades laborativas estão cada vez mais desenvolvidas e aprimoradas, o que exige do profissional uma qualificação acima da média bem como mais tempo de dedicação na função desempenhada. Tais exigências fazem com que a pessoa que exerce aquela atividade devota sua vida de tal modo que não consiga mais dissociar a vida pessoal da profissional, e portanto uma interferindo prejudicialmente na outra.

Nesse aspecto, emergem as doenças ocupacionais a exemplo da “Síndrome de Burnout”, onde o trabalhador excede ao labor cotidiano ao ponto de se esgotar não só profissionalmente como pessoalmente.

Em 2022, o Burnout foi alçado ao rol das doenças ocupacionais. Antes do advento da pandemia de COVID-19 pouco se falava sobre esse esgotamento extremo, todavia, quando a mesa da sala de jantar teve que se tornar uma extensão da mesa do escritório tal contexto ganhou mais relevância e passou a ser debatido com mais afinco tanto pela sociedade civil, que passou a conhecer do que se tratava, quanto a comunidade médica, que passou a se dedicar mais ao assunto dada a importância de restabelecer e minimizar os efeitos deletérios da pandemia na saúde mental das pessoas, que já passavam por um momento tão delicado frente às inúmeras mortes ocasionadas pelo vírus.

Daí então, discutir-se: não obstante o direito fundamental à desconexão não ser positivado, em uma perspectiva exegetica, deveria ser considerado na seara dos direitos sociais enquanto fator de proteção contra o trabalho excessivo e a consequente prevenção à Síndrome de Burnout?

Nessa perspectiva, o presente trabalho tem por objetivo explanar sobre a consolidação do direito à desconexão no contexto da Síndrome de Burnout adquirida por trabalhadores que passaram a trabalhar no formato *home office*, os quais acabaram por se manterem sempre conectados impedindo que fosse feita a separação salutar entre interesses profissionais e particulares. Bem assim, por meio do método dedutivo iniciou-se o estudo a partir da demonstração das causas e consequências dessa síndrome crônica que acomete cada vez mais um número maior de trabalhadores, perpassando-se pelo estabelecimento do modo como as pressões do ambiente laboral podem prejudicar o desempenho das funções para, ao fim, constatar-se a relevância de campanhas de conscientização dentro do ambiente

corporativo de modo a gerar um ambiente aprazível ao labor que permita coibir e minimizar os efeitos das pressões que acompanham o ofício.

2 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE O TRABALHO

O vocábulo “trabalho”, de origem latina, é uma derivação da palavra *tripaliu*, - numa tradução coloquial, “tripálio” –, peça que era considerada um instrumento de tortura (MARQUES, 2007, p. 19). Partindo-se dessa premissa, desde os tempos ancestrais o trabalho tinha uma conotação negativa e até pejorativa, sendo associado à ideia de punição ou de atividade menos nobre. Ilustrativamente, na Grécia Antiga havia determinadas atividades que, por serem consideradas inferiores – tais quais o comércio e o artesanato –, eram relegadas aos escravos, às classes mais pobres e aos estrangeiros. Infira-se, por exemplo, que aos escravos reservavam-se os trabalhos braçais exaustivos não só por serem extenuantes, como também porque à época tal espécie de trabalho era considerada imprópria e desonrosa para os homens válidos e livres (VIANNA ET AL, 2000. p. 27).

Austin e Vidal-Naquet (1986, pp. 24-25) assim explicam:

Entre os hábitos mentais que marcaram a actividade económica dos gregos, vem, em primeiro lugar, a distinção essencial, que se encontra tantas vezes na época clássica, entre diferentes ocupações, algumas delas consideradas como as únicas dignas de um homem honrado, outras como inferiores, e, por conseguinte, convindo unicamente às baixas classes sociais, aos estrangeiros ou aos escravos. Nesta hierarquia das ocupações, a agricultura ocupará quase sempre um lugar à parte no topo da hierarquia e será fortemente distinguida das outras actividades económicas. O ideal será para quase todos o do proprietário rural, livre, independente e capaz de se bastar a si próprio. Desde os primeiros testemunhos literários, Homero e Hesíodo, que se encontra a concepção da agricultura como um dos fundamentos da vida civilizada, em estreita ligação com o sacrifício, o cozer do pão e a vida de família. No fundo da escala, encontraremos as outras formas da actividade económica, o comércio e todas as actividades ditas “banáusicas” que implicam o trabalho manual, como o artesanato. Tais ocupações considerar-se-ão indignas de um homem honrado. Na prática, o nível social de um homem poderá ter uma influência sobre a ocupação por si exercida; inversamente, o artesanato, o comércio... encontrar-se-ão frequentemente nas mãos das classes inferiores ou dos estrangeiros.

Ressalte-se que a ideia de trabalho na Grécia Antiga não tinha a conotação social que desfruta atualmente, onde o trabalho em si será considerado mais ou menos dignificante não tanto em razão de sua natureza mas na conformidade das

condições em que será realizado: a Idade Moderna separou o trabalho do trabalhador, onde o trabalho de um homem tomou-se um valor mercantil que ele pode vender a outrem sem que isso implique, em teoria, qualquer sujeição da sua parte (AUSTIN; VIDAL-NAQUET, p. 28).

De acordo com Austin e Vidal-Naquet (1986, pp. 28-29), para os gregos o trabalho não possuía um valor intrínseco muito embora fosse uma necessidade inarredável principalmente para se escapar da pobreza: trabalhar para outrem implicava em se submeter ao seu empregador, pelo que a consequência lógica para os antigos era a sujeição a uma condição de inferioridade, posto que, à época, o pressuposto inarredável de ser um homem considerado livre era o fato de não ter que viver sujeito a outrem e, se se fizer necessário o trabalho, ter-se-ia que trabalhar por conta própria e não às expensas de outrem.

Cortella (2015, p. 19) corrobora o ponto de vista grego:

[...] no campo da filosofia a noção mais forte em relação à definição de humano é dada por Aristóteles, que, no século V a.C, diz: “O homem é um animal racional”. Ou seja, o que define a humanidade de alguém – e, portanto, a sua dignidade – é a capacidade de dedicar-se ao pensamento e não às obras manuais. A tal ponto que, no mundo escravocrata da filosofia e da ciência gregas, não se faziam trabalhos manuais. Platão, um dos maiores pensadores da história, desprezava o trabalho manual. De tal modo que ele achava que, quando se estabelecessem os infernos, aqueles que deveriam ficar juntos com os escravos lá, eram os pintores, os escultores, todos aqueles que fossem da elite, mas que desenvolvessem alguma atividade com as mãos. O mundo da antiguidade, que é a base da nossa sociedade ocidental, coloca o trabalho como um castigo do ponto de vista moral-religioso ou uma concepção de castigo a partir da vontade dos deuses na cultura grega [...].

Essa percepção da Antiguidade acerca do trabalho começou a mudar somente com o advento da Idade Média. Com o colapso do Império Romano e o vácuo que se seguiu, estabeleceu-se a seguinte situação bem explicada por Oliveira (2012, pp. 119-120):

[...] a vida, no início da Idade Média, transcorria no campo e era daí que o homem retirava sua subsistência. As poucas cidades que permaneceram e as atividades nelas desenvolvidas somente existiam devido ao campo. [...] as atividades eram limitadas e dependiam dos ciclos da natureza. [...] A agricultura era de cunho familiar e a produção, em virtude dos poucos instrumentos, se restringia quase à subsistência. Mesmo a criação de animais era limitada àqueles que sobrevivessem às intempéries da natureza. [...] os camponeses da primeira Idade Média viviam parcamente sob as intempéries da natureza, com rudimentares utensílios e poucos instrumentos de

trabalho. Em última instância, a vida material da população, em geral, era muito simples, fosse ela a dos camponeses ou dos ricos, cristãos ou judeus. Todos tinham uma vida muito restrita. Dependiam da natureza e, por isso mesmo, dependiam uns dos outros, não podendo viver de maneira isolada. Habitavam aldeias ou pequenas comunidades, pois, os riscos das incursões de outros povos, de ataques de animais e a pobreza eminente e constante impunham relações de dependência mútua.

De um modo geral, portanto, num primeiro momento da Idade Média o trabalho restringia-se ao labor para a subsistência própria e da família, dado o extremo quadro. Esse cenário iniciou-se a se modificar por volta dos séculos XII e XIII, quando o feudalismo se consolidou enquanto sistema social e permitiu o renascimento das cidades, das escolas citadinas e, a seu turno, das universidades, bem como o surgimento de novos agentes tais quais o comerciante, o usurário, o mestre e a prostituta, segundo Oliveira (2012, p. 122).

Em tal contexto surge a figura do servo, o indivíduo que trabalhava para o senhor feudal nas terras deste e a este entregava considerável parte da produção em troca de proteção. De acordo com Vera (2009, p. 18), a servidão não se distanciava muito da escravidão, pois, o servo em princípio somente poderia retirar em proveito próprio a habitação, a alimentação e o vestuário, não dispondo de liberdade de um modo geral e ao mesmo tempo sujeitando-se às mais severas restrições pelo senhor feudal, tais como impossibilidade de livre locomoção.

Não obstante, a servidão caracterizou-se como uma fase intermediária entre a escravidão e o trabalho propriamente livre, e perduraria até o final da Idade Média quando, segundo Sales e Guimarães (2016, p. 247), com o enfraquecimento da sociedade medieval em razão de fatores tais quais a escassez de terras, o tratamento desumano dado pelos senhores e a epidemia de pestes fizeram com que os servos migrassem do campo para as cidades em busca de trabalho, vindo com tal movimento a fornecerem as bases para o surgimento do que viria a ser conhecido como corporações de ofício, grupos de trabalhadores que se agrupavam de acordo com o ofício desempenhado (ferreiros, sapateiros, carpinteiros, dentre outros).

Conforme Sales e Guimarães (2016, p. 248), nas corporações de ofício, apesar de o trabalhador gozar de relativa liberdade se comparado ao servo, a relação com seus superiores era bastante autoritária, haja vista que o interesse das corporações de ofício era mais o resultado do trabalho produzido do que a proteção

dos trabalhadores. Não obstante, as corporações de ofício deram importante contribuição para a evolução do trabalho na medida em que enfatizaram o trabalho como meio de ascensão social e desenvolvimento pessoal: conforme Oliveira (2012, p. 122) bem observa, na segunda metade da Idade Média o trabalho passou a ser considerado uma forma de se sair dos feudos e ter uma vida mais digna, sobressaindo-se de tal contexto o fato de que tanto o trabalho intelectual quanto o material eram importantes ao ser humano.

A aludida autora (2012, p. 122) assim acrescenta, ao comentar sobre a obra de Hugo de São Vitor:

Ao descrever as duas primeiras qualidades concernentes ao saber teórico no homem, a inteligência e a memória, e ao fazer uma analogia com a finalidade do armazenamento de produtos e do lucro, o mestre Vitorino revelou claramente que nas duas atividades – o estudo e a produção de alimentos – os homens deveriam estar municiados das habilidades necessárias e saber, com discernimento, a finalidade de suas ocupações. O homem não aprenderia se não usasse a inteligência e a memória do mesmo modo que a finalidade do comércio não se realizaria caso não houvesse produtos e locais de armazenamento. Hugo de São Vitor estabeleceu essa relação entre as duas atividades com naturalidade, pois as encarava como inerentes ao homem: ao homem eram necessários o trabalho intelectual e o material. Em outra passagem estabeleceu idêntica relação entre o trabalho intelectual e o material “(...) a teoria racional da agricultura é coisa do filósofo, sua execução é coisa do camponês”. Fica patente que, para o mestre, havia a necessidade de aliança entre aquele que pensava o trabalho e aquele que o realizava. Explicitou, por isso, que quem investigava e melhorava as possibilidades da agricultura era o filósofo, mas quem a executava era o camponês. Hugo de São Vitor mostrou, assim, a divisão do trabalho.

Com o advento da Modernidade, do Estado Liberal e dos ideais renascentistas o trabalho passou a ser efetivamente valorizado, devido às manifestações de cultura advindas daquele período. O trabalho deixou de ser algo relacionado apenas à escravidão e passou a ser reconhecido como uma virtude, eis que, conforme Melgar (1995, p. 50), “[...] o tipo de trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço”.

Nessa linha, a ideia de liberdade trazida pela igualdade formal da Modernidade esvaziava o fundamento dos trabalhos escravo e servil e das corporações de ofício. Tais modalidades deram espaço ao trabalho remunerado, às

associações e a contratos de trabalho com prazo determinado, fazendo que com isso o trabalhador não ficasse vinculado indefinidamente ao empregador (VERA, 2009, p. 19). Contudo, se por um lado a Revolução Industrial trouxe inúmeros avanços e dentre eles a expansão dos meios e capacidade de produção por meio das máquinas, por outro lado permitiu a degradação das condições de trabalho posto que, para garantir seu emprego e não ser substituído pela máquina, o trabalhador precisaria trabalhar mais horas e num ritmo extenuante para poder produzir em mesma ou parecida escala.

Essa ameaça de demissão foi amplamente explorada pelos empregadores, os quais, sabedores do medo do trabalhador, faziam com que este aceitasse condições degradantes e opressoras de trabalho desde que não perdesse o seu emprego.

Cerqueira (1961, p. 343) bem alude a respeito:

Para poder enfrentar a livre concorrência, os chefes de indústria não encontravam recurso mais fácil do que explorar ao máximo os operários, pagando-lhes ínfimos salários e impondo-lhes jornadas de trabalho excessivas, muito superiores a sua capacidade física, a fim de reduzir ao mínimo o custo da mão-de-obra e, portanto, o custo da produção, o que lhe permitia auferir maiores lucros. Desamparados de qualquer proteção e impedidos de se reunir para reagir contra esses abusos, viam-se os operários na dura contingência de escolher entre os baixos salários insuficientes para a sua subsistência e a mais completa indigência. Prolongavam-se as jornadas de trabalho a 14 e 16 horas, não se distinguindo entre trabalho noturno e trabalho diurno. Trabalhava-se a semana toda, sem um dia de repouso [...].

Trabalhando mais e ganhando menos, precisou o trabalhador da ajuda da mulher e dos filhos menores, os quais também se viram na contingência de trabalhar sob as mesmas condições para poder manter o custeio das necessidades da família. Conforme Cerqueira (1961, p. 343):

Por outro lado, não eram só os homens que trabalhavam, mas também as mulheres e as crianças, desde 5 ou 6 anos de idade, consideradas “meias forças” e remuneradas com salários sensivelmente inferiores. A situação dos trabalhadores agravava-se cada vez mais, a medida que os progressos do maquinismo se acentuavam, reduzindo o emprego da mão-de-obra.

Também é nesse sentido o entendimento de Melgar (1995, p. 63):

A situação real do trabalhador durante os anos da Revolução Industrial foi extremamente dura; a tão aclamada liberdade de contratação se traduzia em uma fixação de jornadas de trabalho excessivas, com prorrogação de jornadas fora dos limites humanos, na falta de atenção do empregador em questões de segurança e higiene nos locais de trabalho, na abusiva utilização da mão de obra infantil e feminina, e nos abusos dos valores ínfimos de salário.

Com efeito, diante da impossível competição em pé de igualdade com as máquinas, os artesãos abandonaram o exercício de seus ofícios e passaram a trabalhar como empregados numa então nascente sociedade industrializada. Isto, aliado ao êxodo e migração do campo para a cidade em busca de empregos e dinheiro, criou um cenário em que se concentrou excessivamente os meios de produção na mão de poucos, os quais nessa condição podiam impor como bem quisessem a forma de trabalho e remuneração do operariado.

A consequência imediata de tal concentração fora o escasseamento da oferta de trabalho, tendo o indivíduo que, se quisesse obter ou manter um emprego assalariado, resignar-se com as condições comumente precárias e degradantes em que o patrão disponibilizava o serviço, tais como a excessiva jornada de trabalho mediante uma remuneração irrisória e em um ambiente altamente insalubre de trabalho.

Outra consequência imediata e gravemente prejudicial da Revolução Industrial foi a desagregação da família: para não perder seu emprego para as máquinas, o homem aceitou trabalhar em jornadas cada vez mais extenuantes em troca de pagamento cada vez menor; para completar a receita familiar a mulher deixou de cuidar do lar para procurar trabalho fora, semelhantemente o fazendo os filhos menores para auxiliar nas despesas familiares, na medida em que deixavam de ir à escola para trabalhar.

Destarte, no decorrer do século XIX iniciou-se a revisão de tal cenário na medida em que as classes economicamente mais vulneráveis conscientizavam-se do igual direito à titularidade de liberdades e de bem-estar econômico de que desfrutavam as classes mais abastadas. Efetiva-se o dirigismo contratual, onde o Estado impõe determinadas cláusulas e preceitos de ordem pública e em prol do bem-estar social de forma a que o empresário continue a formular unilateralmente as

cláusulas, devendo no entanto fazê-lo sob os imperativos da lei e não de acordo com seu subjetivista e exclusivo interesse. E nesse contexto, começa-se a disciplinar normativamente parâmetros de condições minimamente dignas de trabalho (HABER, 2020):

Na Inglaterra, em 1802, surge a “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes”, que estabelecia o limite de 12 horas de trabalho por dia para as crianças, proibia o trabalho noturno, obrigava os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano e tornava obrigatória a ventilação no local de trabalho. Em 1833, também na Inglaterra, surgia a “Lei das Fábricas”, considerada a primeira legislação realmente eficiente no campo de proteção ao trabalhador, aplicada às indústrias têxteis, regulamentando a jornada de trabalho em função da idade. Esta lei sofreu modificações sucessivas, sendo que em 1908 foi estabelecida a jornada de trabalho de 8 horas.

Bem assim, frise-se que durante o século XX surgiram vários órgãos como o intuito de promover melhores condições de trabalho ao trabalhador, bem como fiscalizar as condições a que eram submetidos, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada em 1919 com o escopo de promover a justiça social, cravando-se o início do fim de uma era em que as discussões jurídicas no cenário internacional eram adstritas somente às questões de âmbito governamental, na medida em que elevou o debate ao discutir também condições de trabalho mais dignas.

Essa situação ganhou relevo no pós-Segunda Guerra Mundial, onde o patrimônio cedeu espaço para a pessoa humana enquanto cerne do sistema jurídico e se ingressou então na era da pós-modernidade, a respeito da qual entende Alves (2004, p. 2):

A tendência veloz rompe com a modernidade, implode o direito posto e inaugura a era da pós-modernidade, com valores e referenciais inteiramente novos, quebrando-se os paradigmas do ordenamento jurídico. Dentro da visão da pós-modernidade, procura-se estabelecer novos valores, novos princípios e o direito dos iguais e dos fraternos, o Direito Civil, passa a sofrer uma profunda influência do Direito Público. Afinal, a sedimentação dos direitos fundamentais e a questão da liberdade individual, com o surgimento de novas e diferentes necessidades, transformadas em direitos individuais, passam a ser a pedra de toque do direcionamento político. Abre-se um campo profícuo para a valorização da transparência, da verdade, da sinceridade, com ênfase aos laços fraternos. Abandona-se a igualdade formal da Revolução Francesa, a igualdade substancial que marcou o final da era da modernidade, porque o importante não é a igualdade, e sim a equidade.

Em conjunto com a dignidade humana, os valores sociais do trabalho também foram constitucionalmente positivados enquanto referenciais estruturais do Estado (CF, art. 1º, IV). Nesse sentido, também é fundamental o direito ao trabalho digno, isto é, dentro de parâmetros que conferem um mínimo de respeito à dignidade do trabalhador enquanto pessoa. É nesse sentido o entendimento de Machado Júnior (1999, p. 27), ao observar que o trabalho em si não só é um dos imperativos de dignidade ao homem como também o ser humano não terá dignidade se não possuir um trabalho em condições condizentes com sua realidade enquanto pessoa humana: se o trabalho é condição inarredável ao processo de humanização do indivíduo, deve se dar em consonância à dignidade humana. Tanto é, que os direitos estruturais do trabalhador foram alçados ao *status* de direitos fundamentais, positivados nos arts. 7º a 11 da Constituição Federal.

Conforme bem observa Delgado (2006, p. 209):

Se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, *implicitamente* já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno. [...] Nesse sentido é que se defende o papel do Direito em reconhecer toda e qualquer manifestação do valor trabalho digno, ou seja, o Direito do Trabalho deve considerar todas as formas de inserção do homem em sociedade, que se façam pelo trabalho e que possam dignificá-lo.

Assim, uma vez que o ser humano é o fundamento e ao mesmo tempo o fim precípua do ordenamento jurídico e da própria atividade estatal, é nessa linha de raciocínio que o direito fundamental ao trabalho e seus corolários constitucionais e infraconstitucionais têm por premissa e objetivo a humanização das relações de trabalho, protegendo-se o valor social do trabalho através da proteção ao trabalhador enquanto pessoa humana.

3 TELETRABALHO E DESCONEXÃO

Não obstante, na conjuntura atual a globalização impõe um ritmo frenético à vida do indivíduo e isso se reflete no âmbito laboral, forçando-se assim o trabalhador a desenvolver cada vez mais tarefas em cada vez menos tempo (multitarefa), não

raras vezes chegando ao seu limite psicofísico – e também não raras vezes, excedendo esse limite.

Esse cenário comumente leva o trabalhador a um lugar de muita ansiedade e inquietação, precipuamente com as expectativas quanto ao futuro em razão da crescente exigência do empregador, do meio ambiente profissional, da sociedade – eis que a pressão social é constante no sentido de se impor ao indivíduo a necessidade de se batalhar para se ter uma “vida próspera” –, entre outros. Todavia, toda essa expectativa traz consigo vários problemas que afetam a ordem mental, pois, no afã de atender as próprias expectativas e as que lhe são atribuídas, o indivíduo acaba se anulando como um ser totalmente passional, que sente e que sofre, para assumir uma postura automatizada na qual ele se torna escravo das exigências temporais que o objetificam.

Tais exigências e preocupações fazem parte desta geração imediatista em praticamente todas as áreas da vida. Contudo, observa-se que a cobrança exigida no ambiente laboral, com metas altíssimas e na maioria das vezes impossíveis de serem batidas, o alto nível de qualificação dos profissionais e o excesso de trabalho geram fatores estressores que não raramente fazem com que o colaborador “entre em pane”. E nesse contexto, sobressai-se a síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional pode ser definida como um conjunto de sinais físicos e psíquicos que desencadeiam vários distúrbios de ordem física e psicológica: é um distúrbio de origem emocional que resulta na somatização de sintomas físicos e psicológicos tais como exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho (BRASIL, s.d.).

Râmessa (2019) caracteriza a síndrome da seguinte forma:

A síndrome de Burnout é um transtorno que apresenta os mais variados sinais e sintomas em nosso corpo e mente, como, por exemplo, a perda de interesse para desenvolver qualquer atividade, dores musculares sem causa aparente, irritação, insônia, baixa autoestima, depressão e vários outros sinais, indicando que há um problema, podendo tornar-se crônico se não for dada a devida atenção para o seu tratamento.

Em decorrência da síndrome, o indivíduo acaba se distanciando do seu próprio eu, perdendo traços da sua personalidade e se tornando apático às

situações e tarefas cotidianas, iniciando-se um quadro depressivo. O excesso de estresse faz com que atividades que antes eram executadas com muita facilidade, domínio e que eram até prazerosas se tornam um peso enorme e as grandes tarefas acabam sendo ainda mais superestimadas, para não dizer impossíveis.

O profissional acaba se deprimindo a tal ponto de as dores emocionais afetarem seu físico, os principais sintomas que podem indicar o acometimento da síndrome são: cansaço excessivo físico e mental, dor de cabeça constante, alterações no apetite, insônia, dificuldades de concentração, sentimento de fracasso e insegurança, negatividade constante, sentimento de derrota e desesperança, sentimento de incompetência, alterações repentinas de humor, isolamento, fadiga, pressão alta, dores musculares, problemas gastrointestinais e taquicardia.

Esses sintomas normalmente despontam de uma forma leve, mas tendem a piorar com o decorrer dos dias caso não haja a procura de um psicólogo ou psiquiatra que poderá diagnosticar e tratar a síndrome.

A maioria das pessoas acredita que se trata de algo passageiro e que é apenas um cansaço normal, todavia, se não for tratado a tempo e com os cuidados necessários o paciente acaba desenvolvendo um quadro de depressão profunda, incrementado pela sensação de inutilidade advinda da falsa impressão que a pessoa tem de que não é boa o suficiente para desempenhar determinada atividade: ao não bater as metas inalcançáveis estipuladas, os indivíduos acabam se sentindo insuficientes para o trabalho, mesmo que deem tudo de si para suprir as expectativas do empregador, o que inevitavelmente gera uma grande frustração no profissional.

Nesse contexto, o crescente número de casos de pessoas que desenvolveram a síndrome de Burnout nos últimos anos tem ligado o sinal de alerta para a saúde mental no ambiente corporativo.

De acordo com uma pesquisa realizada pela *Internacional Stress Management Association* (MIRANDA, 2022), em 2019, 32% da população mundial economicamente ativa havia desenvolvido algum sintoma correlato ao estresse crônico decorrente do trabalho. A pesquisa demonstra ainda que a incidência da referida síndrome é maior no público feminino, consoante o levantamento *Women in the Workplace* 2021, segundo o qual 42% das mulheres entrevistadas sofriam com os sintomas do esgotamento profissional (MIRANDA, 2022). Esse maior acometimento do público feminino certamente está relacionado ao fato de que além

da alta cobrança no ambiente de trabalho, resultado da busca pela perfeição, as mulheres ainda têm que lidar com a jornada dupla a fim de conciliar o trabalho e a casa, pois em que pese os homens estejam cada vez mais compartilhando as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos as mulheres ainda estão muito sobrecarregadas nesse aspecto.

Cumpre registrar também que o *home office* consagrado pelo período pandêmico desencadeou mais casos de Burnout. Segundo pesquisa feita pelo Grupo Adecco, empresa suíça de recursos humanos atuante em mais de 38 países, 38% das pessoas entrevistadas disseram terem sofrido com a síndrome do esgotamento profissional. Ainda, 32% dos entrevistados afirmaram que a saúde mental piorou de forma considerável com o regime de *home office* (CORSINI, 2022).

Outra pesquisa realizada pela Associação Internacional de Manejo do Estresse (ISMA) apontou que 72% dos brasileiros já sofriam com o estresse proveniente das funções laborais, condição esta estabelecida justamente pela falta de separação entre trabalho e a vida pessoal (MARATONA QV, 2022).

No mesmo passo, pesquisa realizada pela Microsoft ratifica que para 33% das pessoas que trabalham pelo formato remoto, a não dissociação entre trabalho e interesse privado estaria impactando de forma negativa sua qualidade de vida (LAVADO, 2022).

Esse cenário estressante e exaustivo evidenciou-se com o regime de teletrabalho em tempos de pandemia de COVID-19, onde o *home office* acabou se solidificando: se por um lado houve a comodidade de trabalhar no recinto doméstico, por outro lado trouxe sérios problemas haja vista que a própria legislação trabalhista no que se refere ao teletrabalho é arbitrária ao transferir os riscos da atividade ao empregado. Nesse sentido, Darcanchy (2006, p. 65) sustenta que as desvantagens para o trabalhador centram-se na interferência de problemas domésticos no trabalho, isolamento e perda de contato com os colegas, jornadas de trabalho excessivas, cobrança maior por produtividade, vida mais sedentária, entre outros. Ainda tem que ser levado em conta que o trabalho no ambiente doméstico não afetará apenas o trabalhador, mas também o restante da família, os teletrabalhadores enfrentam também riscos ergonômicos, bem como o isolamento social, que pode ser a porta de entrada para as doenças psicossociais.

Outrossim, no teletrabalho em residência em tempos de pandemia de COVID-19 o funcionário não tinha mais a separação do espaço físico do trabalho e da vida

particular, fazendo com que sua casa se tornasse uma grande confusão ao ter sido transformada em um escritório mesmo que de forma compulsória. E justamente por estar em casa, longe dos olhos dos chefes, a cobrança excessiva instaurou-se por meio da internet, dado que os empregados eram obrigados a ficar logados em suas máquinas praticamente o dia e até a noite toda sem interrupções ou pausas para descanso por estar no ambiente domiciliar. O fato do empregado estar em casa gerou a falsa impressão nos empregadores de que o empregado poderia estar ocioso, não exercendo suas funções, o que fez com que a jornada de trabalho fosse cada dia maior e com muito mais pressão.

Se incontestavelmente as novas e modernas tecnologias são grandes aliadas ao desenvolvimento da sociedade, por outro lado seu uso desregrado – entenda-se, sem desconexão - faz com a sociedade adoença. O que era para ser um auxílio nas jornadas de trabalho acabou se tornando o pesadelo dos funcionários que muitas vezes têm que estar a todo tempo *online* e à disposição: ao invés de otimizar o trabalho de forma a se garantir mais horas para o seu descanso, o trabalhador se viu não só na possibilidade como em muitas vezes na obrigação efetiva de trabalhar num incessante ritmo sem se levar em conta horário extrajornada, fins de semana e até mesmo férias, tudo para se buscar a produtividade exigida pelo empregador, num contexto em que subordinação característica da relação de emprego também passou a se dar de forma remota justamente por causa das respectivas facilidade impostas pela tecnologia.

Maffra (2015, p. 505) bem alude a respeito:

Tal fenômeno reduziu de modo significativo o tempo de descanso usufruído pelo trabalhador, que, dada a sua conexão virtual como o patrão, passou, com certa frequência, a se ativar durante os intervalos intra e entre jornada, os repouso semanais remunerados e também nas suas férias, muitas vezes, sem refletir que o seu labor ocupou todas as esferas da sua vida privada, minando, em certos casos, a sua saúde e seus relacionamentos interpessoais, em face do elasticamento habitual do tempo à disposição de seu empregador.

Nesse ponto, emerge o tão olvidado direito à desconexão.

Inserto na seara dos direitos sociais, a desconexão é o direito que o trabalhador tem de não permanecer vinculado ao seu ambiente laboral fora do horário de trabalho e, concomitantemente, vincular-se exclusivamente à sua vida pessoal. A desconexão, pois, seria o direito de o trabalhador não ter que cumprir durante os intervalos de descanso ordens emanadas de seu empregador, e nem

deste sofrer ingerências ou por este ser solicitado ou contatado por meio das tecnologias existentes e durante os intervalos de repouso do trabalhador (MAFFRA, 2015, p. 507).

Conforme a lição de Souto Maior (2003, pp. 296-297):

[...] ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. [...] Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Mais. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Nesse contexto é que o direito à desconexão deve ser imperativo na vida do trabalhador, para que entre outros não seja acometido da Síndrome de Burnout. À imposição pelo empregador cada vez mais crescente de maior produtividade, seja por uma “deificação” do mercado, pelas exigências do consumo ou pelo tão-só entendimento de que se trata de uma contrapartida à maior comodidade oferecida pelo trabalho remoto – notadamente, o *home office* –, deve-se obedecer como contrapeso o “não-trabalho”, aqui entendido no sentido de trabalhar até o limite da harmonia com a preservação da vida privada e da saúde e, ao se deparar com esse limite, desligar-se concretamente do trabalho (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

Cardoso (2015, p. 12) bem alude a respeito:

O interesse individual deve ser protegido, mas este deve curvar-se ao interesse coletivo, ao passo que este, apesar da primazia da autonomia privada coletiva, na mesma medida, deve submeter-se ao interesse público. Aí está a essência e a virtude da liberdade do trabalho: é o ponto de equilíbrio que, juntamente com outros direitos de proteção à dignidade humana que também precisam ser respeitados, deve extirpar do espírito do trabalhador o sentimento de escravização, subjugação, submissão integral ao capital.

Com efeito, é essencial que o trabalhador tenha períodos de repouso até por uma questão inerente à condição humana: uma vez que nenhum ser vivo consegue exercer atividade de forma contínua e ininterrupta por longo tempo, necessita o trabalhador de intervalos de descanso para evitar o colapso causado pela fadiga e para repor suas energias, tanto no aspecto físico quanto no mental.

Infira-se que a desconexão não se restringe ao repouso, no sentido de se tão-somente restabelecer as energias físicas e mentais e se recompor nesse sentido: vai além, na medida em que ao se desconectar do trabalho o trabalhador passa a ter tempo para a consecução de outros mais direitos fundamentais tais quais o lazer, a convivência em família e a interação social. Tanto é, que o desrespeito a tal direito vem levando cada vez mais trabalhadores a serem acometidos por doenças profissionais tais quais a Síndrome de Burnout, em razão do excesso de horas trabalhadas.

Nesse sentido é o entendimento de Cardoso (2015, p. 10):

[...] o descanso previne a fadiga em suas dimensões física e mental, além de contribuir para inseri-lo no convívio social. Assim, o descanso, além de prevenir a fadiga, é para o homem direito de proteção à vida e elemento de inserção social; é elemento essencial de seu legítimo direito de viver livremente, de acordo com seu projeto de vida. O descanso, nesse sentido, visa a proteger o ser humano em sua plenitude para seu pleno desenvolvimento como ser social. Por isso, protege sua vida, sua saúde, seu projeto de vida e suas relações.

Portanto, o trabalho em qualquer de suas modalidades – realçando-se aqui o teletrabalho e em especial o *home office* – não prescinde da necessidade de se reconhecer e conferir ao trabalhador o descanso enquanto direito natural, positivado e até mesmo fundamental, servindo não só de contraponto como também de agregador ao direito à livre iniciativa do empregador na medida em que um trabalhador com o devido direito ao descanso respeitado será alguém com energias renovadas e pronto ao reinício da jornada de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na relação de trabalho, ressoa-se com certa facilidade a identificação da desigualdade entre empregado e empregador, notadamente quanto ao aspecto econômico. Detentor dos meios de produção e dos recursos pecuniários para o pagamento aos trabalhadores, o empregador é o mais forte economicamente, notadamente por ter poder de direção, subordinação e gestão, predcados dos se vale para obter o máximo de lucro por meio da excessiva e abusiva imposição de tarefas ao empregado, em condições comumente desrespeitosas ao mínimo necessário à dignidade humana. A seu turno, o trabalhador é a parte mais fraca na

relação de trabalho pois, necessitado que é do emprego desprovido de outros meios de custeio de sua sobrevivência, forçosamente se curva aos aludidos excessos e abusos de poder do empregador para não perder o emprego e assim a fonte de recursos para a manutenção própria e de sua família.

Nesse contexto, a carga excessiva de trabalho associada à pressão pela produtiva e desempenho dos afazeres nos parâmetros de perfeição tem feito com que vários trabalhadores, na tentativa desesperada de serem proativos, acabem se estagnando ao serem consumidos pela fadiga e outras mais consequências tais como a comentada Síndrome do Esgotamento Profissional ou a síndrome de Burnout, fenômeno que vem cada dia mais acometendo os trabalhadores pelo mundo. Episódios de transtorno generalizado de ansiedade, crises de pânico e depressão estão ocorrendo de forma cada vez mais frequente e afastando as pessoas de seus ofícios por uma questão de saúde.

Isso se intensificou com a implantação do teletrabalho em tempos de pandemia de COVID-19, a qual contribuiu sem sombra de dúvidas de forma pungente para o aumento do número de diagnósticos em razão do formato *home office*, que não possibilitou aos empregados o direito à desconexão, ao passo que se viram insertos em um só tempo na vida pessoal e privada e nisso acabando por confundirem ambos os ambientes num só, de forma caótica.

Daí então, a necessidade de se sopesar o direito ao lucro enquanto concretização do direito fundamental à livre iniciativa do empregador, com a dignidade humana do trabalhador e o direito ao repouso enquanto corolário e o direito à desconexão enquanto respectiva garantia. Nesse sentido é que o empregador deve ter o devido cuidado com a saúde psicofísica de seus funcionários, buscando o equilíbrio no ambiente laboral a fim de reduzir os impactos do excesso de trabalho e os consequentes afastamentos em decorrência da fadiga e esgotamento causados.

REFERÊNCIAS

ALVES, Eliana Calmon. Código de Defesa do Consumidor e o Código Civil: temas limítrofes. **Biblioteca Digital Jurídica do STJ (BDJUR-STJ)**, 15 jun. 2004. Disponível em:

<http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/166/C%C3%B3digo_Defesa_Consumidor.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023.

AUSTIN, Michel; VIDAL-NAQUET, Pierre. **Economia e sociedade na Grécia Antiga**. Lisboa: Edições 70, 1986.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. s. d.. Disponível em <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrom e,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>>. Acesso em 10 fev. 2023.

CORTELLA, Mário Sérgio. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 24 ed.. Petrópolis: Vozes, 2015.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de informação legislativa**. Brasília-DF, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7>. Acesso em 18 mai. 2023.

CORSINI, Iuri. O cansaço do home office e a explosão dos casos de burnout entre os mais jovens. **SINJUSC**. 25 fev. 2022. Disponível em <<https://www.sinjusc.org.br/o-cansaco-do-home-office-e-a-explosao-dos-casos-de-burnout-entre-os-mais-jovens/>>. Acesso em 31 mai. 2023.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

ESTRESSE atinge 72 por cento dos profissionais brasileiros. **MARATONA QV**. 09 nov. 2022. Disponível em <<https://maratonaqv.com/2020/11/09/estresse-atinge-72-dos-profissionais-brasileiros/>>. Acesso em 01 jun. 2023.

FILHO, Luciano. Síndrome de Burnout está cada vez mais presente na vida dos brasileiros. **Jornal USP**. 16 jan. 2020. Disponível em <<https://jornal.usp.br/?p=264699>>. Acesso em: 02 maio 2023.

HABER, Jabra. Um pouco de história sobre a origem da segurança e medicina do trabalho. **UFABC Divulga Ciência**. 11 fev. 2020. Disponível em <<https://ufabcdivulgaciencia.proec.ufabc.edu.br/2020/02/11/um-pouco-de-historia-sobre-a-origem-da-seguranca-e-medicina-do-trabalho-v-3-n-2-p-2-2020/>>. Acesso em 20 mai. 2023.

LAVADO, Thiago. 44% dos brasileiros relataram mais burnout durante pandemia, diz Microsoft. **Exame**. 22 set. 2020. Disponível em <<https://exame.com/ciencia/44-dos-brasileiros-relataram-mais-burnout-durante-pandemia-diz-microsoft/>>. Acesso em 30 mai. 2023.

MACHADO JUNIOR, César Pereira da Silva. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

MIRANDA, Rodrigo. Aumento no número de casos de burnout preocupa empresas. **Conselho Federal de Administração**. 01 jun. 2022. Disponível em <<https://cfa.org.br/aumento-no-numero-de-casos-de-burnout-preocupa-empresas>>. Acesso em 20 mai. 2023.

MARQUES, Christiani. *A proteção ao trabalho penoso*. São Paulo: LTr, 2007.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del Trabajo**. 16. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

RÂMISSA, Bárbara. **Síndrome do Esgotamento Profissional: Burnout**. Paranaguá [s. n.]: 2019 [e-book].

SALES, Shirlene de Oliveira; GUIMARÃES, Michele Aparecida Gomes. O resultado da evolução do direito do trabalho e sua interação com os princípios trabalhistas fundamentais. In FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS (Coord.). **Direito: atualidades e ensino**. Mariana: FUPAC-MARIANA, 2016, pp. 243-268.

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

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan. **A aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado como fator de desenvolvimento humano**. 126 p. Dissertação (Mestrado em Organizações e Desenvolvimento) – FAE Centro Universitário Franciscano. Curitiba, 2009.

VIANNA, Segadas; SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.