



FACULDADE BAIANA DE DIREITO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E
PROCESSO DO TRABALHO

AMANDA DE CARVALHO GONZAGA

**O RECONHECIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO
JURÍDICO AO COMBATE DA SÍNDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE
EMPREGO.**

SALVADOR
2019

AMANDA DE CARVALHO GONZAGA

O RECONHECIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO JURÍDICO AO COMBATE DA SINDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.

Monografia apresentada ao curso de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho, na Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do título de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho.

Orientador: Prof. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho.

SALVADOR
2019

AMANDA DE CARVALHO GONZAGA

O RECONHECIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO JURÍDICO AO COMBATE DA SINDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2019.

Sempre achei um tanto quanto “clichê” essa parte.

Com lágrimas nos olhos, hoje reconheço que que mudei meu conceito, e que saber agradecer é fundamental.

Reconheço ainda, cada dia mais, que a vida é muito passageira para não se dizer o que sente.

Meus eternos agradecimentos a todos os meus amigos, principalmente para Ana Carolina e Vanessa; à minha família, em especial o meu pai, minha sobrinha Catarina, minha irmã Camila e minha avó Mara; ao meu namorado Léo e a minha sogra Mônica.

À mim mesma, o meu parabéns, por mais uma conquista.

À minha mãe, todo o meu coração. Essa conquista é mais dela do que minha, por sempre me incentivar, por dizer que “vai sim”, por dizer que o não nós já temos. Por ser meu colo nos dias difíceis, por ser a minha alegria nos dias fáceis, por ser o meu amor eterno, a minha melhor amiga, metade da minha laranja.

Você, mãe, é tipo sorte que a pessoa só tem uma vez na vida.

Obrigada por ser minha luz. Dedico este trabalho, assim como todos os outros que virão, principalmente a você, minha Luci.

Ao meu professor, Pamplona, por ter me ajudado e ter sido tão humilde comigo, em um sábado desses qualquer, logo no começo do curso, quando eu, cheia de dúvidas, senti confiança o suficiente para chorar as minhas incertezas. Você, professor, me ensinou muitas coisas sobre Direito do Trabalho, mas a sua maior lição para mim foi naquele sábado, no qual me mostrou que louco mesmo é quem não é feliz por não se preocupar com os moldes da sociedade. Parabéns por ser quem é.

Por fim, à Deus, que sei que está comigo em todos os momentos, e por me propiciar conhecer todas as pessoas mencionadas.

RESUMO

O presente trabalho teve o intuito de alertar aos leitores dos riscos que o excesso de trabalho pode trazer. Além disso, quis demonstrar como o Poder Judiciário vem se comportando diante a tantas mudanças. O crescimento da Síndrome de Burnout já é um fato do mundo globalizado, inclusive no Brasil capitalista, e o seu estudo é necessário. O excesso de trabalho; excesso de responsabilidade; excesso de tecnologia e as altas taxas de desemprego, são fatores, como se verá no presente estudo, que vêm criando um cenário instável psicologicamente. Por fim, encerra-se esse resumo trazendo a linha tênue entre o desenvolvimento e o equilíbrio, ratificando a necessidade de se falar em doenças da sociedade e suas prevenções, para que não fiquemos todos mentalmente instáveis em prol de “futuro prometido”.

Palavras-chaves: síndrome de burnout, direito à desconexão, estafa mental, relações de emprego da modernidade, Brasil.

ABSTRACT

The present paper aimed to alert readers of the risks that overwork can bring. In addition, he wanted to demonstrate how the Judiciary has been behaving in the face of so many changes. The growth of Burnout Syndrome is already a fact of the globalized world, including in capitalist Brazil, and its study is necessary. Overwork, excessive responsibility, excessive technology and high unemployment rates are factors, as will be seen in the present paper, which has created a psychologically unstable scenario. Finally, this summary is concluded, bringing the fine line between development and equilibrium, ratifying the need to speak about diseases of society and their preventions, so that we are not all mentally unstable for the "promised future."

Keywords: burnout syndrome, right to disconnect, mental screen, modernity employment relations, Brazil.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS.....	3
2.1. Da evolução histórica. Da flexibilização do direito do trabalho.....	3
2.2. Da diferença entre relação de trabalho e relação de emprego.....	11
2.3. Evolução das relações de emprego: meio ambiente de trabalho em um mundo telemático e informatizado.....	12
2.4. Do Sobreaviso.....	15
2.5. Dos danos extrapatrimoniais.....	16
3. UMA VISÃO GERAL SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO.....	20
3.1. Noções introdutórias.....	21
3.2. Do direito ao descanso e ao lazer.....	25
3.3. Da forma como homens e mulheres usufruem o tempo de lazer.....	28
3.4. Da Síndrome de <i>Karoshi</i>	31
4. DA COMPREENSÃO AO SÍNDROME DE BURNOUT.....	34
4.1. Evolução Histórica. Conceito. Das causas.....	34
4.2. Dos sintomas e das consequências.....	44
5. DO RECONHECIMENTO AO DIREITO À DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO JURÍDICO AO COMBATE DA SÍNDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	49
5.1. Do Tribunal Superior do Trabalho.....	49
5.2. Do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BAHIA).....	52
5.3. Das Conclusões da Autora.....	55
6. CONCLUSÃO.....	59
7. REFERÊNCIAS.....	61

1. INTRODUÇÃO

Falar em limites de trabalho, direito à desconexão, interpretações jurídicas e doenças psicológicas em um Brasil bipartido em “comunismo” ou “ditadores” não é lá uma das tarefas mais fáceis.

A evolução tecnológica, e conseqüentemente, a mudança da forma de ver o Direito do Trabalho existe de fato, e não há quem o pare.

Os operadores do Direito precisam enxergar que a mudança não vai esperar que eles a aceitem, e precisam se atualizarem para o novo.

São novas relações, são novas formas de se trabalhar, não novas doenças.

Por isso, introduzo este trabalho afirmando que para se a busca do equilíbrio, não se pode pensar que só existem dois lados; as relações humanas são complexas.

Ao passo que não se pode pensar em desproteção do Poder Judiciário à tutela dos empregados que sofrem diariamente com doenças psicológicas, não podemos esquecer que a Justiça do Trabalho não pode ser um instrumento de enriquecimento sem causa – até porque não existem só empregadores milionários que quem usurpar toda a energia dos empregados.

O direito do trabalho não pode perder tantos conquistados historicamente com tanto sangue, mas também não pode querer que o novo “mundo tecnológico” não entre em suas relações, pois isso só o desfortalece.

Em síntese do que foi dito, vejamos as palavras do autor José Affonso Dallegrave Neto¹:

Destarte, nada mais é preciso dizer para ratificar a tese de que a flexibilização do direito trabalhista não resolve o problema social no Brasil. Ao contrário, em certa medida, agrava-o, porque inevitavelmente importa precariedade das relações de trabalho e exploração nefasta do trabalhador. Adaptações pontuais são válidas, mas sem afetar o núcleo duro do direito do trabalho e o princípio de proibição ao retrocesso social. Não se olvide que a diferença entre o remédio e o veneno é a dosagem. Clarice Lispector, poetisa ucraniana de nascimento e brasileira por adoção, em seu poema "Mudar" sintetiza o movimento da mudança, o qual se estende para o momento de

¹ NETO, José Affonso Dallegrave. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: Editora Ltr. p. 71

metamorfose que vive o hodierno Jus Laboral: "Mude, mas comece devagar, porque a direção é mais importante que a velocidade".

O tema será apresentado em tópicos criteriosamente separados, pensados de forma cronológica, com o intuito de possibilitar um melhor entendimento ao leitor, fazendo prévias explicações conexas e inerentes ao tema, para, por fim, se chegar à discussão do tema central.

A seguir veremos o desenvolvimento do presente trabalho, com a metodologia previamente indicada, em uma tentativa de explanar diversos pontos de vista, inclusive o da autora do atual trabalho, para uma melhor reflexão do tema central.

Por fim, deixo uma poesia que o orientador desta obra declamou na primeira vez que o vi, e, diga-se de passagem, jamais deixarei de pensar nela, pois pensar nos outros, é pensar na gente.

Vejamos.

Primeiro levaram os negros
Mas não me importei com isso
Eu não era negro

Em seguida levaram alguns operários
Mas não me importei com isso
Eu também não era operário.

Depois prenderam os miseráveis
Mas não me importei com isso
Porque eu não sou miserável.

Depois agarraram uns desempregados.
Mas como tenho meu emprego
Também não me importei.

Agora estão me levando
Mas já é tarde.
Como eu não me importei com ninguém.
Ninguém se importa comigo.

Bertolt Brecht

2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

2.1. Da evolução histórica. Da flexibilização do direito do trabalho.

"Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta". Henri Dominique Lacordaire.

O trabalho é inerente ao homem. Nesse sentido é o pensamento mundialmente conhecido e difundido, na teoria do jurista alemão Max Weber², o qual, resumidamente, afirma que o "trabalho dignifica o homem".

Em partes, é possível concordar com a referida afirmativa. Mas, é necessário se pensar, também, no limite para a busca de tal "dignificação".

O autor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade³, ensina que: "A concepção do trabalho não foi a mesma em todas as fases da própria história da humanidade. (...) O trabalho humano, acompanhando esse mesmo itinerário, sofreu, ao longo do tempo, várias transformações ao nível de dependência e exploração"

Desde os tempos primitivos o trabalho existe, a exemplo da caça e das tarefas próprias do cotidiano. Para Godinho, o pressuposto histórico-material, que nada mais é que do que o trabalho livre nas relações empregatícias, apenas foi consolidada na Idade Média⁴.

Ao longo do tempo, o trabalho foi se tornando mais profissional, junto com a evolução da sociedade, resultando nas suas devidas estruturações e avanços.

Junto a tal estruturação, vieram os deveres e direitos trabalhistas. Sim. Direitos! – Esses tão criticados e sofridos em pleno século 21, diga-se de passagem.

Segundo Godinho⁵, é "cientificamente desnecessário" o estudo das relações de trabalho antes da sociedade industrial contemporânea, pois além de as categorias dos trabalhadores não terem, previamente, relevância do ponto de vista socioeconômico, também nunca antes teriam se erguido como categoria

² *A ética protestante e o espírito do capitalismo* [1905].

³ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. "Direito do Trabalho – Itinerários de Dominação", Editora LTR, 1994, p. 123.

⁴ Delgado, Mauricio Godinho. "Curso de Direito do Trabalho", Editora LTR, 16º Edição, ano 2017, pág. 92.

⁵ Delgado, Mauricio Godinho. "Curso de Direito do Trabalho", Editora LTR, 16º Edição, ano 2017, pág. 93.

socialmente dominante, “a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho”.

Por isso, começaremos tal trabalho, discorrendo acerca da evolução histórica dos direitos trabalhistas e das garantias constitucionais, visando demonstrar a importância sobre o tema – tanto no panorama anterior, quanto no panorama atual, levando-se em conta como marco inicial a revolução industrial.

Antes revolução industrial, que é um fenômeno histórico de suma importância para os empregados, existiam jornadas exaustivas; crianças trabalhando em funções inapropriadas; o trabalho sem equipamento de segurança devido, etc. Isso, resultava, como consequência, em diversas mortes e acidentes de trabalho.

A excelente autora, Alice Monteiro de Barros⁶, nos ensina que o direito do trabalho, conforme conhecemos hoje, foi iniciado em um momento de crise, como uma forma de “resposta social” diante os absurdos realizados em nome do capitalismo neoliberal, em que o Estado decidiu intervir na regulamentação dessas relações, centralizando, pela primeira vez, sua tutela para o trabalhador hipossuficiente. Em suas palavras: “a disciplina em estudo surgiu quando se tentou solucionar a crise social posterior à Revolução Industrial”.

Por isso, os direitos sociais do trabalho são predominantemente de 2ª Geração de Direitos, com ações positivadas do Estado, e não só com ações negativas do poder estatal, como era predominantemente na dita 1ª Geração de Direitos.

O ilustre professor Maurício Godinho Delgado, preconiza que apenas na Revolução Industrial foi que começou a poder, verdadeiramente, iniciar o estudo sobre o ramo jurídico especializado que tratou acerca da relação de emprego. Em suas palavras:

Somente a partir desse último momento, situado desde a revolução industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema

⁶ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, 8ª Edição, Editora LTR, 2010, p.67.

produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia.⁷

Assim, na referida época, as relações de emprego iam em um viés totalmente diferente do que se espera, ou seja, em total desrespeito ao conceito da dignidade da pessoa humana, que, em verdade, nem existia.

O uso das máquinas em larga escala, ao invés de reduzir a exploração do trabalhador, só fez com que os salários ficassem menores e a cobrança ficasse maior, em busca de resultados. Ademais, como explica o nobre professor Antônio Carlos Paula de Oliveira⁸:

O pensamento originário da Revolução Francesa influenciou de modo substancial as relações de trabalho em seu início. Afirmando a igualdade jurídico-político dos cidadãos, dito movimento revolucionário adotou o princípio do respeito absoluto à autonomia da vontade (liberdade contratual), cuja consequência foi a não intervenção do Estado nas relações contratuais (*laissez-faire*)

Com a não intervenção do Estado, era possível enxergar um ambiente de exploração, sem uma barreira para limitar tamanha distorção, separando de forma desproporcional a condição de empregado e do empregador.

O autor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade⁹, em 1994, preconizou que foi durante o período da Revolução Industrial que os empregados tiveram a forma mais drástica e mais cruel de dominação, através das excessivas jornadas de trabalho

Ademais, os trabalhadores eram dependentes do direito comum, sem leis que verdadeiramente os protegessem, com liberdade de contratação e pactuação das condições que melhor traziam benefícios para o empregador.

Tudo isso fez com que os trabalhadores fossem atrás de seus direitos, buscando não só um Estado negativo, como eram os Estados da 1ª dimensão, mas passaram a exigir do Estado uma atuação positiva, visando também estabelecer uma forma de proteção aos desamparados.

Segundo o autor André Araújo Molina¹⁰, o Direito do Trabalho enquanto ramo do direito autônomo, nasce como reação ao modelo econômico de exploração, e

⁷ Delgado, Mauricio Godinho. "Curso de Direito do Trabalho", Editora LTR, 16ª Edição, ano 2017, p. 92.

⁸ Oliveira, Antônio Carlos Paula, "Revista Pessoal de Empregado. Exercício – Limite - Abuso", Editora LTR, ano 2011, pág. 91.

⁹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. "Direito do Trabalho – Itinerários de Dominação", Editora LTR, 1994, p. 123.

cria, de maneira inédita, limites à tal situação, principalmente no que se refere a horas extras, férias, licenças e descansos semanais remunerados.

No Brasil, o processo de luta do Direito do Trabalho, como ramo autônomo do direito se iniciou na década de 30.

Em 1930, o Governo Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto 19.443/30 e em 1941 a Constituição Federal do Brasil trouxe algumas limitações de jornada. Ainda em 1941, o então presidente, permitiu a criação da Justiça do Trabalho. Em novembro de 1942 foi criado o anteprojeto da união das Leis Trabalhistas já existentes. No ano de 1943, através do Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, foram, finalmente, consolidadas as legislações trabalhista, criando a “CLT – Consolidação das Leis do Trabalho”.

Segundo a autora Gabriela Neves Delgado¹¹, o Governo Vargas, à época da Consolidação das Leis Trabalhistas, era marcado por uma administração autoritária, de profundo centralismo, no qual foi assumido o viés trabalhista como ideologia política, e o corporativismo como modelo de estrutura sindical. Vejamos o que diz a autora sobre o momento histórico:

(...) naquele período histórico houve a substituição do cidadão/indivíduo da doutrina liberal pelo cidadão/trabalhador. O trabalho passa a ser visto como “forma de emancipação da personalidade, algo que valorizava o homem e tornava-o digno de respeito e da proteção da sociedade.

Nas palavras de Godinho¹², “O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas”. É de extrema importância entender o processo histórico da criação da CLT, e suas posteriores alterações, pois são decorrentes de diversas lutas, manifestações e muito sofrimento.

Acontece que a realidade dos tempos atuais, não é mais a realidade da década de 40, quando da promulgação da CLT, na qual nem se pensava em internet, computador, ou tamanha tecnologia e rapidez de informações.

¹⁰ “DANO EXISTENCIAL POR VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR”. Molina, André Araújo. Revista LTR Legislação do Trabalho. Pág 467. Editora LTR. Ano 81, São Paulo. Publicado em: abril de 2017.

¹¹ DELGADO, Gabriela Neves. “A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho Constitucionalizado”, 2003.

¹² Delgado, Mauricio Godinho. “Curso de Direito do Trabalho”, Editora LTR, 16º Edição, ano 2017, pág. 92.

A partir da década de 70, conforme o ensinamento dos doutrinadores Aumari e Sônia Nascimento¹³, o mundo passou a enfrentar um dos maiores problemas, que também é do século atual, ou seja, a falta de postos de emprego, sem perspectiva de melhora. Desde então, começou a discutir-se acerca da possibilidade da modificação e redução do fim dos direitos trabalhistas até então conquistados, devido principalmente à visão do direito do trabalho protecionista e intervencionista.

Surgiu, também, um movimento na Europa, após diversas crises econômicas, como a crise econômica dos anos de 1980, que é o fenômeno da flexibilização.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 também foi um grande marco aos trabalhadores. Como bem explica Molina¹⁴, se na Idade Média os trabalhadores usavam como fonte principal o código civil, em tempos de pós-modernidade a Constituição oferece base para ser o “eixo central, dos quais gravitam dos os ramos o direito, inclusive o direito civil e do trabalho”.¹⁵

Nela, especialmente em seus artigos 5º, 6º e 7º, todos adquiriram direitos fundamentais individuais e sociais, e, ainda, direitos específicos nas relações de trabalho.

Como explica o professor Antônio Carlos Paula de Oliveira¹⁶, decorrente dessa realidade, a legislação estatal, que passou a ter o caráter protecionista, privilegiando a figura do empregado, passou a colocar os empregados e os empregadores em um patamar de igualdade, buscando um ambiente socialmente harmônico. Em suas palavras¹⁷:

(...) o direito do trabalho desejou e conclamou a intervenção estatal, de modo a que se buscasse diminuir o abismo que se formou entre a classe operária e a detentora do poder econômico e dos meios de produção.

Necessário se faz, ainda, lembrar que os direitos personalíssimos, direitos esses que estão dentro da visão protecionista do direito do trabalho, e fortemente

¹³ Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, “Curso de Direito do Trabalho”, 29ª Edição, Editora Saraiva, ano 2014, pág. 76.

¹⁴ “DANO EXISTENCIAL POR VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR”. Molina, André Araújo. Revista LTR Legislação do Trabalho. Pág 467. Editora LTR. Ano 81, São Paulo. Publicado em: abril de 2017.

¹⁵ “DANO EXISTENCIAL POR VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR”. Molina, André Araújo. Revista LTR Legislação do Trabalho. Pág 468. Editora LTR. Ano 81, São Paulo. Publicado em: abril de 2017.

¹⁶ Oliveira, Antônio Carlos Paula, “Revista Pessoal de Empregado. Exercício – Limite - Abuso”, Editora LTR, ano 2011, pág. 92.

¹⁷ Oliveira, Antônio Carlos Paula, “Revista Pessoal de Empregado. Exercício – Limite - Abuso”, Editora LTR, ano 2011, pág. 93.

conquistados nas relações de emprego, são ganhos inestimáveis às sociedades atuais, diante de um passado escravocrata ou, não tão distante, pós revolução industrial, onde os trabalhadores, inclusive crianças, trabalhavam mais de 10 horas por dia, a exemplo, sem um “Direito” forte autônomo que os defendessem.

Havia, assim, uma sociedade que já ansiava por proteção, com pensamentos mais revolucionários e igualitários.

Como diz Alice Monteiro de Barros¹⁸ “a Revolução industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais”, gerando assim, entre outros, o clamor dos direitos trabalhistas

Segundo Godinho¹⁹, atualmente vivemos na quarta fase do Direito do Trabalho, decorrente de diversas crises e transições deste ramo do direito, decorrente, dentre outros fatores, de um “processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática”. O autor acredita que tais avanços geram a redução dos postos de emprego, podendo, no futuro, até resultar em uma “sociedade sem trabalho”.

Ademais, o mesmo autor cita também o fato da tecnologia abrir portas para o encurtamento de distâncias, e, em consequência, para o aumento da competição capitalista ao redor do mundo. Tudo isso, desencadeia crises organizacionais, econômicas e tecnológicas.

O professor norte-americano Jeremy Rifkin²⁰ traz uma visão dualista da implantação da tecnologia em nosso dia a dia: a primeira seria a substituição do empregado pelos *softwares*, demonstrando a desnecessidade da força humana, e a segunda seria o crescimento da produtividade das empresas com o uso da alta tecnologia.

O direito do trabalho contemporâneo, diante do atual cenário de crise e desemprego estrutural apresentado em todo o mundo, vem passando por um processo de flexibilização, apesar de suas ideias conservadoras e do seu papel de tutelar o hipossuficiente.

Alice Monteiro de Barros²¹, sempre com uma visão futurista, em 2012 fez uma bela síntese do processo histórico da flexibilização. Ratificamos do pensamento da

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro. Direito do Trabalho. 9.ed. São Paulo: Método, 2013.

¹⁹ Delgado, Mauricio Godinho. “Curso de Direito do Trabalho”, Editora LTR, 16º Edição, ano 2017, pág. 104.

²⁰ Rifkin, Jeremy. The end of work, 1994.

²¹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, 8ª Edição, Editora LTR, 2010, p.69.

autora, e ainda acrescentamos que a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, mais conhecida como “Reforma Trabalhista”, em sua maior parte reiterou o processo de flexibilização, como o parágrafo único do artigo 444²², que inovou na possibilidade dos “altos empregados” debaterem diretamente com seus empregadores e o art. 855²³-B e ss., que formalizou acerca do acordo extrajudicial. Nas palavras da autora:

A flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilização normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregador.

Segundo Amauri e Sônia Nascimento²⁴, o “novo” direito do trabalho não visa obstruir o avanço tecnológico que é crescente ao passar dos tempos, mas visa, em um cenário de flexibilização dos institutos e de aumento do poder dos sindicatos através das negociações coletivas e de atos extrajudiciais, proteger, principalmente, o emprego através dos direitos já existentes, e “não mais a ampliação de direitos trabalhistas”.

Os autores afirmam, ainda, que o direito do trabalho, diante do aumento diário da taxa de desemprego, principalmente pelo desemprego estrutural (que é aquele que o número de pessoas aptas ao trabalho é maior que a quantidade de vagas ofertadas pelo mercado), ainda não conseguiu sistematizar medidas eficazes para o enfrentamento da questão, chamando o período de “a nova questão social”²⁵.

Já o jurista Jorge Luiz Souto Maior²⁶ enxerga tais perspectivas em um patamar diferente, pois, em suas palavras: “Como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho.”

²² Art. 444, P.U., CLT: A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

²³ ‘Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

²⁴ Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, “Curso de Direito do Trabalho”, 29ª Edição, Editora Saraiva, ano 2014, pág. 75.

²⁵ Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, “Curso de Direito do Trabalho”, 29ª Edição, Editora Saraiva, ano 2014, pág. 78.

²⁶ Maior, Jorge Luiz Souto Maior. “Do direito à desconexão do Trabalho”, p. 1.

Diante do tanto apresentado, podemos perceber que o direito do trabalho veio se inventando e se reinventando ao passar do tempo. Ele se adapta às sociedades ao passar das novas gerações.

Atualmente, o direito do trabalho vem perdendo força pela máxima “é melhor ter o ruim, do que não ter”. Com isso, os empregados aceitam se subordinar a atividades que não respeitam sequer o seu bom funcionamento físico ou mental.

Assim, como em vários Países do mundo, no Brasil, a grande maioria da população necessita trabalhar pela própria subsistência e de sua família, sendo que esse sustento pode advir tanto de uma relação de trabalho quanto de uma relação de emprego.

O autor Bezerra Leite²⁷ acredita que não se pode pensar em uma estagnação das leis trabalhistas, mas oferta como uma “saída” do contexto atual a construção de um direito do trabalho pautado nos direitos humanos do trabalhador, que, segundo o mesmo, vai de encontro com o Estado democrático e social. O Jurista ainda traz 2 (duas) visões diferentes, quais sejam, dos defensores do Estado social, e dos defensores do Estado Liberal. Em suas palavras:

Como é sabido, os neoliberais advogam a desregulamentação do direito do trabalho, isto é, a retirada do Estado nas relações trabalhistas, as quais devem ficar, em grande parte, submetidas às leis do mercado. De outra parte, os defensores do Estado social, arrimando-se basicamente na doutrina social da Igreja ou na filosofia do trabalho, sustentam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade da pessoa humana.

Segundo o IBGE²⁸ (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no primeiro trimestre de 2018 o total de pessoas desocupadas era de 13 (treze) milhões e setecentos mil pessoas no Brasil, com a taxa de desemprego de 13,1%.

Como consequência desse cenário, Bezerra Leite²⁹ afirma que a flexibilização vem ganhando cada vez mais adeptos, e o trabalho por prazo determinado está deixando de ser a regra para virar a exceção. O autor ensina acerca do objetivo trazido pelos defensores da flexibilização, que é: “conciliar a fonte autônoma com a

²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. “Curso de Direito do Trabalho, 8ª edição, Editora Saraiva, 2017, p. 332.

²⁸ Benedicto, Marcelo. “Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018”, Editoria: Estatísticas Sociais, 2018, Agência IBGE notícias.

²⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. “Curso de Direito do Trabalho, 8ª edição, Editora Saraiva, 2017, p. 335.

fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa a continuidade do emprego”.

Esse cenário conforme foi dito, interfere diretamente na flexibilização dos direitos trabalhistas, até mesmo pelo poder Legislativo, e a aceitação dos empregados por condições piores de trabalho, intensificando o fenômeno da precarização das relações de emprego, apesar de não se poder afirmar que a flexibilização só traz consequências ruins, posto que, como em quase todos os processos, ela tem consequências boas e ruins.

O escritor Arion Sayão Romita³⁰, em 1997, fez uma excelente síntese daquele momento, que ainda pode ser usada para resumir os dias atuais. O autor, há 21 (vinte e um) anos atrás, anunciou que o processo de globalização seria irreversível. Atualmente, dia após dia, pode se ver como o jurista estava correto. Ademais, ele ainda traz a idéia de que a democracia seria a estratégia na luta pelos direitos dos excluídos, como uma “arma” para a distribuição de renda e realização do ideal de emprego. Em suas palavras:

ocorreu, nos últimos 25 anos, uma verdadeira revolução científico-tecnológica, que deflagrou um processo de globalização em escala e em intensidade sem precedentes. Esse processo, que é irreversível, permite o deslocamento rápido, barato e maciço de mercadorias, serviços, capitais e trabalhadores. Grandes mercados regionais se tornaram possíveis e pode-se pensar, num futuro próximo, no surgimento de um único mercado planetário de bens e de trabalho.

Entre as consequências deste mundo globalizado, seja pela interação do homem com a tecnologia, seja pelas novas formas de condições de trabalho, começam as descobertas acerca de novas doenças que antigamente nem se cogitava em existir: as doenças psíquicas decorrente das relações de emprego.

Vejamos, a seguir, uma breve explicação sobre o que seria a relação de emprego dentre outros assuntos correlatos.

2.2. Da diferença entre relação de trabalho e relação de emprego.

Grande parcela do senso comum costuma associar relação de emprego como sinônimo de relação de trabalho; no entanto, tal entendimento é equivocado. A

³⁰ ROMITA, Arion Sayão. “Globalização da economia e direito do trabalho”. São Paulo, Editora LTR, 1997, p. 28.

relação de trabalho, como brilhantemente sintetiza o autor Renato Saraiva³¹ “(...) corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”.

Assim, se torna algo muito mais amplo que a relação de emprego, pois engloba toda e qualquer relação que tenha como base uma prestação de labor versus uma contraprestação, de forma genérica, por meio de remuneração.

Como exemplo do acima mencionado, temos o trabalho autônomo, eventual, avulso, voluntário, dentre outros. Esses exemplos não possuem vínculo empregatício, pois não estão presentes, ao mesmo tempo, todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme veremos a seguir.

Por fim, necessário se faz a exposição do autor Godinho³², que leciona que o termo trabalho, mesmo com seu amplo conceito, sofre delimitação, pois refere-se, basicamente, à energia gasta pelo ser humano, pensando em um prévio objetivo. Apenas o ser humano pratica o “trabalho”, com todas suas características físicas e psicológicas, pois só ele é racional o suficiente para específicas ações objetivando determinado fim.

2.3. Evolução das relações de emprego: meio ambiente de trabalho em um mundo telemático e informatizado.

As relações de trabalho vêm se adequando com a nova sociedade da pós-modernidade.

Conforme o entendimento dos doutrinadores Amauri e Sônia Nascimento³³, é um período crítico na história do direito do trabalho, ao qual ele se vê obrigado a ser redesenhado. Os autores declaram: “a era é das tecnologias da informação”.

Os autores ensinam também que o controle pelos meios informatizados é possível e reconhecido em nosso ordenamento jurídico, mas a privacidade do empregado deve ser respeitada tanto dentro do estabelecimento, quanto (e principalmente) fora dele, pois o empregador não deve ter direito sobre a vida pessoal do trabalhador.

³¹ SARAIVA, Renato. “Direito do Trabalho”, 15ª Edição, 2013, Editora Método, p. 31.

³² DELGADO, Maurício Godinho. “Curso de Direito do Trabalho”, LTR, 11ª Edição, 2013.

³³ Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, “Curso de Direito do Trabalho”, 29ª Edição, Editora Saraiva, ano 2014, pág. 83.

A CLT explicita, no seu artigo sexto, que as relações de emprego feitas através de meios telemáticos e informatizados se equiparam às atividades realizadas nos estabelecimentos do empregador, se comprovados os pressupostos caracterizados inerentes ao vínculo empregatício, como anteriormente explicado. Vejamos, a seguir, tal dispositivo legal em questão:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Consolidação das Leis do Trabalho)

Com isso, fica mais fácil debater o tema central do presente trabalho. O tema, por ser tão atual e vivo, principalmente no século XXI, ainda passa por construções tanto doutrinárias, quanto legais, pois ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas pelo Direito, e pela própria sociedade.

(...) é um dos períodos agudos da história do trabalho no qual é desenhado um novo paradigma de emprego. A era é das tecnologias da informação. O avanço tecnológico e a informática criaram mundo dos computadores, disponibilizaram mão de obra, novas profissões surgiram, privatizações de empresas públicas intensificaram-se, sempre com profundas alterações nas relações de trabalho e no poder dos sindicatos perante o empregador. (NASCIMENTO, 2011, págs. 77 e 78)³⁴

A exemplo dessas interferências diretas da tecnologia nas relações de emprego, câmeras televisivas de segurança, uso de e-mails, celulares, entre outros, que fazem com que muitas vezes os empregados se sintam a todo tempo vigiados e pressionados, sempre conectados e a serviço da empresa, mesmo em suas residências e na sua vida pessoal, gerando muitas vezes ansiedades, síndromes, depressões, dentre outros distúrbios do comportamento que afetam o indivíduo em vários aspectos de sua existência.

A informática, o computador e a Internet trazem vantagens, mas, também, alguns problemas novos. A essência da Internet está em propagar informações abertas acessíveis por qualquer um e em qualquer lugar, um meio de comunicação de velocidade e amplitude incomparáveis com as até então existentes, crescendo de modo mais rápido que as redes de televisão

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Curso de Direito do Trabalho", 26ª Edição, Editora Saraiva.

e de telefonia e permitindo a conexão de maior número de pessoas ao mesmo tempo, mudando o comportamento das pessoas, das empresas, dos sindicatos, dos governos, de grupos e subgrupos sociais e apresentando perspectivas de futuro até agora com estimativas de previsões infundáveis. (NASCIMENTO, 2010, p. 762)³⁵

Os meios telemáticos, nas relações de emprego, ajudam, de forma clara, a produtividade e a eficiência, fazendo com que os trabalhadores encontrem mecanismos para auxiliarem seu serviço de forma mais rápida. Mas, ao mesmo tempo que gera esses benefícios, muitas vezes vistos no lucro do empregador³⁶, geram também consequências negativas. São comportamentos, também, de uma sociedade altamente conectada, no trabalho e fora dele, onde todos estão expostos a violações à sua intimidade, seja por fotografias, vídeos, etc...

Como bem explica o autor Amauri Nascimento³⁷, a globalização, junto com os novos meios telemáticos, faz com que diversos empregos antes vistos como sólidos se desconstruam, e surjam, assim, novas formas de se relacionar. Em suas palavras:

As novas formas foram, entre outras, os contratos a prazo em larga escala, o trabalho autônomo, o trabalho intermitente, o contrato de trabalho a chamada, o teletrabalho.

A situação apontada faz com que o trabalho seja mais escasso, pois as máquinas produzem mais rápido e com mais perfeição técnica do que a força de trabalho humana, gerando assim, como uma das consequências, o aumento da precarização nas relações de emprego, onde o empregado passa a aceitar condições mais precárias com o objetivo de se manter no trabalho.

Nas palavras dos doutrinadores Amauri e Sônia Nascimento:³⁸

A redução dos níveis de proteção ao trabalhador passou a ser admitida por uma corrente, que vê, nisso, uma forma de diminuir o desemprego, partindo da premissa de que os empregadores estariam mais dispostos a admitir trabalhadores caso não tivessem de responder por altos encargos trabalhistas ou não encontrassem dificuldades para a desconstrução.

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Curso de Direito do Trabalho", 26ª Edição, Editora Saraiva.

³⁶ "Tempo e circunstâncias de outrora justificavam o comportamento legislativo e judiciário de forma eminentemente tutelar devido aos abusos praticados entre pessoas com poder e capacidade econômica para, a seu alvedrio, e com plena liberdade de ação, contratar trabalhadores e subjugá-los a seus exclusivos interesses, mediante diferentes formas de exploração". (GRASSELLI, Odete. "Direito Individual do Trabalho, 2011, p. 46)

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Curso de Direito do Trabalho", 26ª Edição, Editora Saraiva

³⁸ Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, "Curso de Direito do Trabalho", 29ª Edição, Editora Saraiva, ano 2014, pág 80.

Há, atualmente, amplo poder de direção e fiscalização do empregador sobre o labor do empregado, com direito legal de fiscalizar com, por exemplo, o computador. A privacidade do empregado tem, de forma irrenunciável, que ser respeitada, seja dentro do trabalho, seja fora dele, mas, não há a configuração da invasão de privacidade, com o controle/fiscalização sobre equipamentos disponibilizados pelo empregador, que devem ser usados durante as jornadas de trabalho. Ensina ainda, o autor mencionado, que o correio eletrônico feito no ambiente de trabalho, com o objetivo de auxiliar o labor, é para uso do empregado em sua jornada de trabalho, e não para uso pessoal, onde não caracteriza a perda de privacidade a fiscalização desse pelo empregador.

2.4. Do Sobreaviso.

Juntos aos meios telemáticos e informatizados, surgem as horas de sobreaviso, que são aquelas em que o empregado fica em lugar diverso do estabelecimento da empresa, esperando o chamado do empregador para exercer seu labor. São horas previamente ajustadas, ao qual o empregado tem o seu direito de ir e vir reduzido, interferindo diretamente nas suas atividades pessoais. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 244, § 2, estabelece que 24 horas é o máximo de tempo que o empregado pode ficar de sobreaviso, recebendo 1/3 (um terço) do salário normal.

O sobreaviso difere da servidão pelo fato de que, o primeiro se refere a disponibilidade do empregado em sua residência, e o segundo é a disponibilidade do empregado no estabelecimento ou local indicado pelo empregador.

Nas palavras dos doutrinadores Amauri e Sônia Nascimento³⁹:

Quando o empregador se utiliza de telefone celular ou de bip fornecido pela empresa, mas tem a liberdade de se locomover, não obrigado a ficar adstrito a um local à disposição do empregador aguardando chamado para trabalhar, por si só, não se configura a hipótese do sobreaviso, em decorrência dessa mesma liberdade de movimentação.

Já Bezerra Leite preconiza sobre a nova interpretação do TST acerca do entendimento, ao qual, em suas palavras⁴⁰:

³⁹ Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, "Curso de Direito do Trabalho", 29ª Edição, Editora Saraiva, ano 2014, pág 801.

TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso.

Infelizmente, nas novas formas de se relacionar, não é tão raro encontrar, na prática, empregados que ficam de sobreaviso em suas residências, nos períodos em que teoricamente teriam que ser de descanso, ou, ainda, empregados que trabalham em, por exemplo, computadores, também em seus períodos de descansos, para cumprirem metas e afins. Com isso, os empregados ficam sempre conectados e não conseguem se desvincular do seu lugar de trabalho, nem mesmo em seus turnos tidos como pessoais.

2.5. Dos danos extrapatrimoniais.

Segundo o autor Rodolfo Pamplona Filho⁴¹, só se pode falar, como o qual conhecemos hoje, de reparabilidade dos danos morais, a partir da Constituição Federal de 1988, ao qual o legislador elencou a matéria ao *status* de Direitos e Garantias Fundamentais.

Aqui se faz necessária breve exposição sobre os danos morais e existenciais. Os danos morais, com bem explica o doutrinador Cavalieri⁴², são claramente previsíveis nas relações de emprego, como exemplo atitudes vexatórias ou, fazendo um recorte maior, conexo com o tema principal, a violação do direito à liberdade, à privacidade e à saúde dos empregados, vistos como consequências da exacerbação de meios informatizados em tais relações.

Cada vez mais comum, pois com a globalização e, juntamente com a precarização e a livre concorrência vigente no âmbito brasileiro, fazem com que os empregados tenham que trabalhar mais para manter o pouco que lhes é dado, principalmente nas classes menos favorecidas, gerando assim danos nunca vistos antes.

Ratifica-se que, a ascensão dos meios telemáticos e informatizados nas relações de emprego vêm gerando, com mais constância, diversas doenças

⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. "Curso de Direito do Trabalho, 8ª edição, Editora Saraiva, 2017, p. 211.

⁴¹ FILHO, Rodolfo Pamplona, "O dano moral na Relação de Emprego", 2ª Edição, Editora LTR, ano 1999, pag. 54.

⁴² FILHO, Sérgio Cavalieri. "Programa de Responsabilidade Civil.", Editora Atlas S.A, 2014, 11ª Edição.

psicológicas nos seus empregados, e, por vezes, até nos seus familiares. Mesmo com todos os direitos já adquiridos com o passar do tempo, seria esse um retrocesso ou apenas um “preço” do avanço?

O autor Cavalieri⁴³ leciona, ainda, de forma clara, que o dano moral não significa, obrigatoriamente, que exista reação psíquica da vítima, como o senso comum pode pensar. Pode haver casos onde haja a dor, sofrimento, vexame, sem que haja a configuração do dano moral, e, do mesmo jeito que pode haver o dano moral sem haver, necessariamente, o vexame, sofrimento e dor, pois a reação psíquica da vítima só vai ser configurada como dano moral se houver, indispensavelmente, a agressão à dignidade da parte que pleiteia o dano.

Já os danos existenciais, que configuram uma espécie de dano moral, mas não tão debatido na doutrina como as demais espécies de danos, parte da ideia de relações de emprego que exigem muito do trabalhador, ao ponto de influenciar nas suas relações pessoais. É um dano que, como o trabalhador deposita tanta energia em seu trabalho, principalmente pela sobrecarga feita com habitualidade, não consegue “produzir” fora do trabalho, devido ao seu esgotamento, afetando assim diretamente a sua própria dignidade, seu convívio social, seu lazer pessoal, seu projeto de vida, dentre outros.

O dano existencial difere do dano moral, segundo os autores Aumari e Sônia Nascimento⁴⁴, pela forma de agir do agente, mas sua mensuração deve ser feita com os mesmos parâmetros do dano extrapatrimonial. Os autores dão, ainda, o exemplo de dano extrapatrimonial quando o empregador nega ao empregado o direito a férias, não havendo a interrupção necessária para a saúde física e mental do trabalhador, não violando apenas direitos trabalhistas, mas também os direitos e garantias fundamentais, como exemplo o direito à vida pessoal e à honra.

O autor Júlio César Beber⁴⁵ entende, em suas palavras, que o dano existencial “compreende toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano.”

⁴³ FILHO, Sérgio Cavalieri. “Programa de Responsabilidade Civil.”, Editora Atlas S.A, 2014, 11ª Edição.

⁴⁴ Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, “Curso de Direito do Trabalho”, 29ª Edição, Editora Saraiva, ano 2014, pág. 1277.

⁴⁵ Beber, Júlio Cesar, Revista LTr, 2009.

Segundo os autores Boucinhas e Alvarenga⁴⁶, em relação ao dano existencial, conceituam que:

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Mesmo com todas as garantias constitucionais⁴⁷ vigentes no âmbito brasileiro, existem relações de emprego que influenciam negativamente na qualidade de vida do trabalhador, criando danos em sua própria existência. A necessidade da criação de defesa de tal dano, parte do objetivo de limitar as ações dos empregadores, de preservar o pessoal, o social e o físico do empregado. Os meios telemáticos e informatizados influenciam diretamente nessa nova forma de se relacionar, seja pela falta de desconexão; seja, ainda, pela pressão sofrida na jornada de trabalho.

O dano existencial consiste em espécie de dano extrapatrimonial cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento como ser humano, em decorrência da conduta ilícita do empregador. (Processo nº: RR 10347420145150002, 2015, Relator: José Roberto Freire Pimenta)

Os danos existenciais foram primeiramente reconhecidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em 1998, quando ficou conhecido como “danos ao projeto de vida”. Seu conceito ficou mundialmente conhecido através do famoso caso Gutierrez Soler versus Colômbia⁴⁸, em 2005, quando a Corte Internacional reconheceu que:

El Tribunal considera que los hechos violatorios en contra del señor Wilson Gutiérrez Soler impidieron la realización de sus expectativas de desarrollo personal y vocacional, factibles en condiciones normales, y causaron daños

46 BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti e ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, “O Dano Existencial e o Direito do Trabalho”, Lex Editora, http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx

47 A exemplo: Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII: proteção em face da automação, na forma da lei” (Constituição Federal, 1988)

48 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, CASO GUTIÉRREZ SOLER VS. COLOMBIA, SENTENCIA DE 12 DE SEPTIEMBRE DE 2005

irreparables a su vida, obligándolo a truncar sus lazos familiares y trasladarse al extranjero, en condiciones de soledad, penuria económica y quebranto físico y psicológico. Tal como el señor Gutiérrez Soler manifestó, las torturas y los hechos subsiguientes tuvieron consecuencias graves(..)

Diante do exposto, pode se observar a real necessidade da exposição desta nova forma de se relacionar, posto que o trabalhador necessita de proteção, e merece atenção especial no que se refere aos novos aspectos da relação de emprego, que se por um lado pode ser flexibilizada, por outro lado não permite uma desvinculação necessária do trabalho.

3. UMA VISÃO GERAL SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO

3.1. Noções introdutórias.

Assim, se o direito do trabalho assenta em fundamentos filosóficos subversivos das fundações dos demais ramos do direito, tem uma função eminentemente revolucionária, pois anuncia uma nova ordem jurídica, que corresponderá à estrutura social em formação, na atualidade.

Orlando Gomes.

Em um contexto pós-modernidade, o direito à desconexão se faz cada vez mais presente e necessário em nosso dia a dia. Ele não está previsto taxativamente em lei, mas em fontes secundárias, e vem sendo reconhecido através do princípio de que todo trabalhador tem a prerrogativa de usar o tempo livre da forma que entender. Nas palavras de Sandro Nahmias Melo:

O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.⁴⁹

Antes de adentrar ao seu conceito, queremos fazer uma reflexão. Você, a alguns anos atrás, em um mundo sem celular, trabalhava em sua jornada normal, chegava do trabalho e ia apenas dormir, ficar com sua família, fazer suas atividades diárias? E agora, em um mundo com celular, internet e computador, quantas vezes já chegou do trabalho e, ao invés de ficar com sua família, dormir ou fazer suas atividades diárias, foi simplesmente trabalhar mais, ou mesmo dar uma olhada nos instrumentos citados, organizar o trabalho do próximo dia, etc...?

Certamente, houve o enquadramento em algumas das situações acima mencionadas, ou mesmo a percepção da mudança de comportamentos ao longo dos anos e, antes mesmo de saber o conceito do que venha a ser “o direito à desconexão”, é fácil entender que as pessoas não se desconectam mais.

Muitas vezes, a falta de desconexão vem por querer próprio. Sim. As pessoas estão, em sua maioria, ligadas a uma rede “invisível”, à qual sentem necessidade de compartilhar sua vida, seus anseios e seus sentimentos mais profundos. As

⁴⁹ Melo, Sandro Nahmias. “Comentários à jornada de trabalho e tempos de serviço decorrentes da Reforma Trabalhista. Revista LTR, Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, ano 81, Setembro de 2017, pág. 1096.

pessoas, também, estão ligadas nessa rede com seus colegas de trabalho, com seu chefe, com sua profissão.

O teletrabalho flexibiliza, mas ao mesmo tempo vincula o empregado ao trabalho em seu ambiente familiar, posto que, até quando se afasta fisicamente, está ligado e preocupado, inclusive com o cumprimento das metas estabelecidas, que, inclusive, podem ser superior à dos que trabalham no ambiente da empresa, que perdem tempo com deslocamento, mas que possuem os mesmo limites físicos e mentais.

Segundo o autor Sandro Nahmias Melo⁵⁰, o direito a desconexão é necessário até mesmo para a boa produtividade, pois o direito a desligar-se do trabalho, direito este essencial para o bom funcionamento da saúde física e mental, importa diretamente na forma de labor do empregado.

Quem diria que, em pleno século XXI, é necessário medir tudo que se “posta”, pela ideia que isso vai passar ao seu trabalho, inclusive podendo gerar punições, ou até mesmo o rompimento do vínculo por justa causa?

Ademais, quem diria, a alguns anos atrás, que o empregado conseguiria trabalhar em casa, cumprindo metas e fazendo “extras”, sem ao menos estar no estabelecimento do empregador; ser acionado a todo tempo, fora da carga horária habitual e contratual, por mensagens, e-mails e ligações, bem como ser advertido quando não responde prontamente?

Tal situação tem aspectos positivos e negativos. A inserção da tecnologia nas relações de emprego traz diversos benefícios, a exemplo da maior produtividade, da acessibilidade e da universalidade. Mas, “como nem tudo são flores”, ela gera, dentre outros, um grande problema: o limite. O limite é tênue. Até onde se pode aceitar essa inserção sem afetar a integridade física e mental do trabalhador?

Pensando nisso, a doutrina, juntamente com a jurisprudência atual do TST (dentre outros) vêm reconhecendo um direito que, como diríamos, é basicamente novo: o direito à desconexão.

⁵⁰ Melo, Sandro Nahmias. “Comentários à jornada de trabalho e tempos de serviço decorrentes da Reforma Trabalhista. Revista LTR, Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, ano 81, Setembro de 2017, pág. 1096.

A expressão “direito à desconexão” foi introduzida no mundo acadêmico através do ilustríssimo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior⁵¹, quando o mesmo chamou de “surrealista” tratar do tema tão novo. Em suas palavras:

Esclareça-se que o não trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela definição do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

O autor não visou trazer elementos filosóficos ou, como o mesmo se referiu, “ligados a futurologia”, mas sim uma visão técnica-jurídica, para objetivando a proteção do direito ao não-trabalho através de pretensões deduzidas em juízo.

Vejamos jurisprudência atual (2017) do TST, que explica detalhadamente o que vem a ser essa sobrecarga:

(...)

A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que **caracteriza ofensa ao direito à desconexão.** Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. **Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa.** Para Jorge Luiz Souto Maior, “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(...), **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.**

(...). ⁵² **(grife nosso)**

Metas difíceis e até impossíveis de serem cumpridas em uma jornada habitual de trabalho também geram a falta do direito a desconexão. Assim, com a

⁵¹ Maior, Jorge Luiz Souto. “DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO”

⁵² PROCESSO Nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, A C Ó R D Ã O 7ª Turma CMB/ac, Ministro Relator Cláudio Brandão, Brasília, 18 de outubro de 2017.

possibilidade de diversos empregos serem realizados fora do ambiente de trabalho, o empregador vem trazendo metas maiores do que o normal, em muitos casos superando o que já era excessivo.

Ademais, com a atual taxa de desemprego, com as crises econômicas mundiais e, principalmente, nacional, gerando um desemprego estrutural⁵³, com o dumping social⁵⁴, e outros fatores que intensificam a precarização do trabalho, muitas vezes o empregador se sente coagido a aceitar essas “horas extras” para permanecer com seu emprego.

No contexto globalizado, as máquinas substituem diariamente os empregos dos homens, ao passo que o desemprego aumenta e cresce as formas de trabalho sem vínculo empregatício. Toda essa insegurança faz com que os empregados aceitem se submeter à flexibilização dos direitos trabalhistas, pela máxima de que “é melhor ter o emprego ruim, do que não ter nada”.

Conforme belíssimo entendimento do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Cláudio Brandão:

(...) Ora, o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação no trabalho devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador. Outrossim, observa-se que a precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária.⁵⁵

A tecnologia muda a maneira como o trabalho é definido, pois ele altera a autonomia, interdependência, suporte social, variedade de habilidades e conhecimento que é exigido do trabalhador, a quantidade de informações que o mesmo precisa processar.

⁵³ O desemprego estrutural é aquele que o número de oferta dos empregados é maior que a procura dos empregadores.

⁵⁴ Segundo a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas), dumping social são as agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas que geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. FONSECA, José Geraldo da. Proposta nº 5 da 4ª jornada da ANAMATRA. Disponível em: http://www.anamatra.org.br/jornada/propostas/com4_proposta5.pdf. Consulta: 15 de março de 2010. LIMA, Francisco Gérson Marques de. Repensando a doutrina trabalhista: o neotrabalismo em contraponto ao neoliberalismo. São Paulo: Ltr, 2009, p.104.

⁵⁵ PROCESSO Nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, A C Ó R D ã O 7ª Turma CMB/ac, Ministro Relator Cláudio Brandão, Brasília, 18 de outubro de 2017.

O trabalho intelectual, que tem equiparação na lei trabalhista ao trabalho manual, merece a devida atenção nos dias atuais.

Não é uma ligação episódica que causa o problema, mas sim quando o empregador habitualmente exige do empregado a atividade quando o mesmo está em folga, inclusive com a cobrança de resposta.

Na expressão de Rodolfo Pamplona Filho, o dano moral na relação de emprego:

[...] consiste no prejuízo ou lesão de interesses e bens, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.⁵⁶

O autor Sandro Nahmias Melo⁵⁷ concluiu em sua obra “Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão”, dentre outras coisas, que o excesso de conectividade, informações e metas, ligadas ao trabalho, está diretamente ligada ao volume de labor a ser desenvolvida pelo empregado diariamente. Aduz, ainda, que os meios de informações ainda que possam trazer maior flexibilização ao labor, trazendo benefícios ao empregado, ampliam a possibilidade de fiscalização do trabalho diário, aumentando proporcionalmente, também, a carga de estresse depositada ao trabalhador.

Os autores Amauri e Sônia Nascimento⁵⁸ alertam que quando o empregado ultrapassa habitualmente a jornada excessiva, ela passa a invadir o tempo livre do obreiro, o empregador viola diretamente o direito à desconexão do seu contratado, pois “há a violação do próprio convívio com a sociedade, impedindo-o de desfrutar seu tempo livre com familiares, amigos, de exercer um hobby, uma atividade esportiva, uma faculdade, um curso e até mesmo um credo”.

O trabalhador que vive cansado, com jornadas exageradas, não consegue ter um bom funcionamento de suas funções físicas, e, conseqüentemente, não consegue produzir como deveria (e precisaria). O direito à desconexão pode até ser interpretado como direito à saúde, higiene e segurança do trabalho. Tudo isso acaba

⁵⁶ O dano moral na relação de emprego. São Paulo: LTr, 1998. p. 37.

⁵⁷ Melo, Sandro Nahmias. “Comentários à jornada de trabalho e tempos de serviço decorrentes da Reforma Trabalhista. Revista LTR, Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, ano 81, Setembro de 2017, pág. 1096.

⁵⁸ Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, “Curso de Direito do Trabalho”, 29ª Edição, Editora Saraiva, ano 2014, pág. 1277.

virando uma bola de neve, pois o trabalho continua sendo exaustivo, mas o trabalhador também está exausto e não consegue bater suas metas.

Outros direitos fundamentais também estão conexos com o direito à desconexão, como exemplo temos: o direito à saúde, pois se o trabalhador não se desconecta ele terá diretamente prejuízos à saúde psíquica e mental; também temos o direito à felicidade, direito este que não é expresso na Constituição, mas está sendo reconhecido atualmente pela Jurisprudência brasileira.

A dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da Constituição vigente, deve ser suprema, e jamais o trabalho poderá ser exercido com ofensa à mesma.

3.2. Do direito ao descanso e ao lazer.

A primeira⁵⁹ noção jurídica se teve no direito lazer veio da Declaração de Direito do homem, em 1936, em seus artigos 2º e 4º. *In verbis*:

Artigo 2: O primeiro dos direitos do homem é o direito à vida. (...) Artigo 4: O direito à vida comporta: a) O direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar lazeres suficientemente remunerados, a fim de que todos possam participar amplamente do bem-estar que os progressos da ciência e da técnica tornam cada vez mais acessíveis e que uma repartição equitativa deve e pode garantir a todos (...)

O direito ao descanso e o direito ao lazer são garantias fundamentais previstas expressamente na Constituição vigente, elencados em seu artigo sexto. Segundo os autores Amauri e Sônia Nascimento⁶⁰, dentre outras, as causas que fizeram o legislador a reconhecer tais direitos foram:

O lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, e é uma resposta que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontra-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outros, as casam que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

Estamos falando do direito do trabalhador em se autodeterminar, para ter discricionariedade do que fazer quando não estiver trabalhando.

⁵⁹ BRANDÃO, Adelino. Os Direitos Humanos. Antologia de Textos Históricos. São Paulo: Landy, 2001, p. 54.

⁶⁰ Nascimento, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, "Curso de Direito do Trabalho", 29ª Edição, Editora Saraiva, ano 2014, p. 792.

A professora Adriana Wzykowski⁶¹ nos ensina que o conceito de descanso e de lazer não se confundem. Em suas palavras:

(...) o lazer não é visto a partir da perspectiva de recuperação do indivíduo no tocante a fadiga laboral, embora possa trazer este resultado, principalmente quando se trata de uma recuperação mental. Lazer é visto por uma perspectiva positiva relacionada a atitudes que culminem no desenvolvimento pessoal do indivíduo por meio de atividades consideradas prazerosas. Nesse sentido, é oportuno salientar que atividades de lazer, muitas vezes, são cansativas, como ocorro, por exemplo, com os lazeres relacionados a atividade física ou turística.

O professor Edem Nápoli traz como exemplos a situação em que o empregado, no final de semana, está presencialmente junto com sua família, mas está no computador, respondendo e-mails, preparando planilhas para a próxima semana e batendo metas que não conseguiu realizar durante a semana.

O Desembargador Jorge Luiz Souto Maior, ao explicar sobre o direito ao não-trabalho, se manifesta acerca desse direito em um mundo com altas taxas de desemprego. Ademais, acrescenta o entendimento de que é papel de todos a luta pelos direitos humanos, e, principalmente os juristas, têm a obrigação de encontrar soluções para a preservação da saúde da sociedade. Em suas palavras⁶², o autor traz ainda que: *“o direito à desconexão do trabalho, é que a tecnologia tem trazido novos modos de trabalho, mas esta situação está longe de produzir uma ruptura dos padrões jurídicos de proteção do trabalho humano”*.

O autor Bezerra Leite⁶³ explica também sobre a linha tênue entre o controle e vigilância do empregado em, por exemplo, empregados na forma de teletrabalho – que após a Reforma Trabalhista⁶⁴ de 2017 passaram a não ter mais jornada de trabalho⁶⁵ estipulada pela Consolidação das Leis Trabalhistas – e as suas proteções fundamentais de privacidade, intimidade, proteção em face da automação, dentre outros.

O jurista Otávio Amaral Clavet, que vem crescendo à doutrina seus estudos sobre o direito ao lazer, nos lembra a forma pejorativa que o “direito ao lazer” é

⁶¹ WZYKOWSKI, Adriana. “A concretização do Direito fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego”, Editora JusPodivm, Salvador, 2015, p. 131.

⁶² Maior, Jorge Luiz Souto Maior. “Do direito à desconexão do Trabalho”, p. 18.

⁶³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. “Curso de Direito do Trabalho, 8ª edição, Editora Saraiva, 2017, p. 213.

⁶⁴ LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

⁶⁵ Art. 62, Lei 13.467: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho”.

interpretado em nossa cultura. O autor debate acerca da visão do não-trabalho na era industrial, que passa a ser interpretado como motivo de vergonha, de perda de status, de indisciplina. Ele faz uma crítica também ao fato de que, até o pouco tempo livre conquistado pelo trabalhador, na verdade não é tão livre assim, pois os empregados estão nas amarras da tecnologia, como televisão, celular, ou, mais precisamente, com a rede social, que faz com que a sociedade seja aos poucos esvaziada.

O autor faz crítica sobre a falta de conscientização e cultura acerca do direito do lazer, em uma sociedade que tudo deve ser justificado pela utilidade e de acordo com seus padrões morais. Por fim, o professor ainda nos sugere que o direito ao lazer possa ser a cura esquecida para os consultórios abarrotados da nossa sociedade, cheios de trabalhadores com síndromes e depressões. Em suas palavras⁶⁶:

De qualquer sorte, também há que se reconhecer que, nesse aspecto - social -, a prática do lazer sem uma conscientização e uma cultura parece novamente funcionar a serviço do mundo do trabalho pois a homogeneização das formas de lazer, das atividades impostas pela sociedade consumista, impregnadas pela mídia de massa, finda por disciplinar a vida da pessoa do trabalhador de sorte a enquadrá-lo num esquema pré-definido e que igualmente reproduz a influência da noção do trabalho nos demais setores da vida.

Por fim, necessário se faz trazer as lucidas palavras do Juiz do Trabalho da 13ª Região, Dr. Antônio Cavalcante da Costa; vejamos:

Por falar em direitos sociais, nossa Constituição coloca o lazer entre eles, lado a lado com a educação, saúde, trabalho, segurança, previdência social, proteção à infância e maternidade e assistência aos desamparados. À primeira vista, a equiparação do lazer a todos esses direitos sociais soa como um disparate constitucional. Mas só à primeira vista. Vejamos: De acordo com José Maria Guix, citado por Amauri Mascaro Nascimento, o lazer atende às seguintes necessidades do ser humano: "a) necessidade de libertação, opondo-se à angústia e ao peso que acompanham as atividades não escolhidas livremente; b) necessidade de compensação, pois a vida atual é cheia de tensões, ruídos, agitação, impondo-se a necessidade do silêncio, da calma, do isolamento como meios destinados a contraposição das nefastas conseqüências da vida diária do trabalho; c) necessidade de afirmação, pois a maioria dos homens vive em estado endêmico de inferioridade, numa verdadeira humilhação acarretada pelo trabalho de oficinas, impondo-se um momento de afirmação de si mesmos, de auto-organização da atividade, possível quando dispõe de tempo livre para utilizar segundo os seus desejos; d) necessidade de recreação como meio de restauração biopsíquica; e) necessidade de dedicação social, pois o homem não é somente trabalhador, mas tem uma dimensão social maior, é

⁶⁶ CALVET, Otavio Amaral. "A Eficácia Horizontal imediata do direito social ao lazer nas relações privadas de trabalho", São Paulo, 2005, p. 90.

membro de uma família, habitante de um município, membro de outras comunidades de natureza religiosa, esportiva, cultural, para as quais necessita de tempo livre; f) necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado, como um das facetas decorrentes da sua própria condição de ser humano.

Assim, finalizamos o presente tópico demonstrando a necessidade – seja na esfera física, psíquica ou social, do empregado ter o seu direito de lazer e descanso. Sigamos.

3.3. Da forma como homens e mulheres usufruem o tempo de lazer.

A Constituição vigente garante que todos são iguais perante a lei, e que não haverá distinção entre homens e mulheres; a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua 97ª reunião, no ano de junho de 2018, em Genebra, realizou convenção com o intuito de debater sobre justiça social para a globalização equitativa, em que foi definido que a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação entre os trabalhadores devem ser marcos iniciais para a busca dos objetivos definidos até então.

De fato, as mulheres estão alcançando um patamar, na visão trabalhista, sem precedentes na história da humanidade. A mulher vem ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho. Segundo o site eletrônico do Governo do Brasil⁶⁷:

Nos últimos 50 anos, as mulheres têm deixado de atuar apenas no ambiente privado para também se lançarem no mercado de trabalho. Os avanços nas leis trabalhistas permitiram o crescimento dessa mão de obra. Em 2007, as mulheres representavam 40,8% do mercado formal de trabalho; em 2016, passaram a ocupar 44% das vagas.

A legislação brasileira, assim como a legislação global como um todo, já foi mais protecionista em relação aos direitos das mulheres, mas ao longo do tempo se percebeu que tais proteções indiretamente geravam o fenômeno de segregação, pois os empregadores não queriam contratar pessoas com muitos direitos diferenciados.

Assim, “indo na maré” da flexibilização dos direitos trabalhistas, os direitos das mulheres estão tendo cada vez mais garantias mínimas, a exemplo do direito de

⁶⁷ Governo do Brasil, “Mulheres ganham espaço no mercado do Trabalho”, 2017, (<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>).

amamentação e da licença maternidade, e cada vez menos a pretensão da tentativa de ser ter a igualdade material.

Trazendo esse patamar para o presente estudo, podemos ver que é crescente a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Segundo o IBGE⁶⁸, as mulheres que trabalham dedicam 73% (setenta e três por cento) mais horas que homens que trabalham em afazeres domésticos. Ademais, segundo a mesma fonte, “a proporção de trabalhadores em ocupações por tempo parcial (até 30 horas semanais) é maior entre as mulheres (28,2%) do que entre os homens (14,1%)”. Vejamos a breve conclusão desse estudo:

Mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, em muitos casos, aceitam ocupações com carga horária reduzida. A proporção de ocupados trabalhando por tempo parcial (até 30 horas semanais) mostra um percentual mais elevado de mulheres (28,2%), quando comparado com os homens (14,1%). Nas regiões Norte e Nordeste, a proporção de mulheres passa de 36%. As mulheres pretas ou pardas foram as que mais exerceram ocupação por tempo parcial, alcançando 31,3% do total, enquanto 25,0% das mulheres brancas se ocuparam desta forma, em 2016. Para os homens, somente 11,9% dos brancos se ocuparam por tempo parcial, ao passo que a proporção de pretos ou pardos era de 16,0%.

Em uma visão pessoal da autora deste trabalho, baseada nas relações que a cercam, é possível observar que as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, mas após desenvolver seu labor, ao chegarem em casa ainda têm que se submeter a uma jornada extra relacionada às atividades domésticas e cuidados com a família.

A função de “cuidar do lar”, historicamente foi desenvolvida pela mulher, enquanto seu marido ia cuidar do sustento familiar. A realidade do sustento está mudando com o tempo, mas a realidade de cuidar do lar não vem se diversificando tão velozmente assim.

As mulheres, atualmente, têm que trabalhar fora de casa, e quando chegam em casa, repita-se, fazem “serviço extra”, cuidando das tarefas domésticas, cuidando dos filhos, e, acreditem se quiser, cuidado dos seus maridos em pleno

⁶⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, IBGE. “Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho, 2018 (<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>)

século XXI, muitas vezes exercendo tarefas que originariamente eram atribuídas as suas mães.

Não é que seja ruim cuidar do lar, de seus filhos e de seus maridos, pois cada um tem a liberdade, segundo nossos princípios constitucionais, de cuidar do seu lar como quiser.

Acontece que, muitas vezes, essas mulheres estão exaustas, depois uma jornada de trabalho cansativa, e têm que cuidar de tudo dentro de casa por falta de opção, pois não têm ajuda de seus companheiros que, educados diante de uma sociedade patriarcal e, diga-se de passagem, machista, enxergam na mulher a obrigação de ser doméstica e cuidadora.

Veja o que diz o escritor Alexandro Martello⁶⁹:

(...) a "massiva incorporação" das mulheres no mercado de trabalho não vem sendo acompanhada de um "satisfatório processo" de redefinição das relações de gênero com relação à divisão sexual do trabalho, tanto no âmbito da vida privada, quanto no processo de formulação de políticas públicas e de ações por parte de empresas e sindicatos, especialmente no concernente às responsabilidades domésticas e familiares.

Ao passo de tudo que já foi debatido até então, será que homens e mulheres têm o mesmo direito de desconexão na prática?

As autoras Grazielle Alves Amaral e Adriane Vieira⁷⁰, ao fazerem pesquisa empírica sobre a jornada tripla das mulheres do mundo contemporâneo – quais sejam: profissional, familiar e educacional, concluíram, dentre outras coisas, que:

Dentre as cinco mulheres participantes da pesquisa, quatro relataram que uma das formas que encontraram para conciliar as atividades da tripla jornada de **trabalho foi a abdicação de seu tempo livre**, deixando de praticar exercícios físicos, diminuindo a frequência de saídas com os filhos, marido ou amigos, enfim, preenchendo o tempo de descanso, das férias e dos finais de semana com os estudos. Em resumo, ainda que tenha sido confirmada pela pesquisa a sobrecarga de atividades das mulheres, advinda da realização de tarefas além do trabalho formal, não pôde ser observada uma correlação entre o acúmulo de trabalho e o adoecimento físico ou psíquico, no conjunto das mulheres entrevistadas. (*grife nosso*)

Concluimos o presente tópico com o entendimento do que é a exaustiva jornada dupla, ou tripla da mulher, na prática, com o seu direito ao lazer sendo

⁶⁹ Martello, Alexandro. "Contando jornada doméstica, mulher trabalha mais do que homem, diz OIT", portal do G1, 2012, Brasília.

⁷⁰ AMARAL, Grazielle Alves e VIEIRA, Adriane. "A Mulher e a Tripla Jornada de Trabalho: a Arte de Ser Beija-Flor.", São Paulo, 2009, p.12.

brutalmente extinto na sociedade moderna e, ainda, deixando a reflexão sobre dias melhores com a nova geração que está sendo ensinada, sejam meninos ou meninas, a dividir as tarefas domésticas, posto que com as novas prática de trabalho, com ênfase no teletrabalho, haverá a necessidade de mudança de comportamento, seja na família; seja na sociedade.

3.4. Da Síndrome de *Karoshi*.

O senso comum, entretanto, fortemente influenciado pela exaltação do princípio da realidade em detrimento do princípio do prazer - quem quiser mais informações sobre essa dicotomia procure Freud, que ele explica -, e ainda pela lógica de racionalização do tempo instituída pelo capitalismo industrial, parece querer negar a importância social do lazer, não sendo à-toa a perplexidade de Paul Lafargue, genro de Marx que, em seu manifesto intitulado O direito à preguiça, estranhou que "os operários fossem tão tolos a ponto de lutarem pelo direito ao trabalho, em vez de lutarem diretamente, sem subterfúgios, pelo direito aos mesmos privilégios de lazer dos patrões." Mas como pode o trabalhador se sentir à vontade para lutar pelo direito ao lazer numa sociedade que lhe nega até o direito ao trabalho? Se o direito de aproveitar as delícias de um passeio à praia é tido por muitos como enxerimento de farofeiro, imagine por exemplo um operário pensar em fazer turismo.... Só se for no tal primeiro mundo.

Antônio Cavalcante da Costa Neto⁷¹

Pouco conhecida no Brasil, a síndrome de *Karoshi* é uma das novas doenças do século XXI. Ela foi reconhecida no Japão, após alguns empregados do país “morrerem de tanto trabalhar”.

Na verdade, esse fenômeno – se é que podemos dizer assim -, não é algo novo no Japão. Desde o ano de 1987, o Ministério de Saúde do Japão vem estudando e se atentando em decorrência de diversas mortes de pessoas, que geralmente estão em cargos de alto escalação, sem nenhum motivo aparente. Fatores como o aumento das ameaças de emprego, robotização, rotatividade e crise mundial ajudam a agravar essa situação. Segundo o Jornal ‘Público’, de Portugal, “*A cultura de trabalho já foi associada à diminuição de fertilidade. Ou seja, os jovens trabalham tanto que deixam de ter tempo para constituir família e ter filhos.*”

No Japão, onde os empregados muitas vezes fazem jornadas de trabalho de mais de 15 (quinze) horas por dia, a síndrome é tão generalizada que a família dos

⁷¹ NETO, ANTÔNIO CALVACANTE DA COSTA, Juiz do Trabalho da 13ª Região, Site eletrônico “Factum”.

trabalhadores mortos passam a ganhar indenização anual do Governo e indenização dos ex-empregadores.

Vejamos alguns relatos, retirados de textos jornalísticos ao redor do mundo:

1- “Kenji Hamada era funcionário de uma empresa de segurança em Tóquio. Tinha uma jovem esposa dedicada e um histórico profissional excelente. Para ele, era normal trabalhar 15 horas por dia e encarar 4 horas diárias no transporte público. Até que alguém o viu debruçado sobre sua mesa no escritório. Foi vítima de um ataque cardíaco aos 42 anos de idade.”⁷²

2- “Repórter da NHK, a empresa pública de radiodifusão japonesa, Miwa Sado cobria em Julho de 2013 as eleições para a assembleia de Tóquio e as eleições nacionais para a câmara alta do Parlamento japonês. Três dias após a votação para o órgão governamental japonês, a 21 de Julho de 2013, a jornalista de política de 31 anos morreu. No mês anterior à sua morte, tinha tirado apenas duas folgas, além de ter trabalhado 159 horas a mais.”⁷³

3- “Em março deste ano um operário de 23 anos que participava da construção do Estádio Nacional, a sede dos Jogos Olímpicos de Tóquio 2020, cometeu suicídio por causa da fadiga do trabalho. Em seu bilhete de despedida, afirmou: “minhas condições físicas e mentais chegaram ao limite”. Suas horas extras mensais excederam as 211.”⁷⁴

4- A agência de publicidade japonesa Dentsu, quinta do mundo em receita, foi sancionada na sexta-feira com uma multa de 13.700 reais pelo suicídio de Matsuri Takahashi, uma jovem funcionária que entrou em depressão como resultado do *karoshi*, excesso de trabalho, um fenômeno originado a meados do século passado naquele país. Nos tuites deixados depois de seu suicídio, Takahashi, de 24 anos, mostra a pesada carga de trabalho do mês anterior à sua morte, ocorrida quando saltou do quarto de sua empresa em 25 de dezembro de 2015. “Mais uma vez tenho que trabalhar no fim de semana. Quero morrer”, dizia um dos textos publicados depois que sua mãe processou a Dentsu. No mês anterior à sua morte, a jovem chegou a trabalhar 105 horas extras, 25 horas a mais do que as 80 a partir das quais um caso de fadiga pode ser considerado “acidente de trabalho”.

Atualmente, muitas empresas e empresários permanecem pensando de forma arcaica, visando, única e exclusivamente, o lucro.

Enquanto isso, os empregados, muitas vezes sem ter os seus direitos observados, se doam ao máximo sem receber uma prestação proporcional; especialmente no Japão, temos o fator cultural que agrava ainda mais essa situação.

A parte financeira é importante para todos, mas não deve ser mais importante que a qualidade de vida.

⁷² GORVETT, Zaria. “Morrer de tanto trabalhar’ gera debate e onda de indenizações no Japão”, BBC Capital, 2016.

⁷³ Jornal Público, Portugal, 05 de outubro de 2017, “Japonesa morreu após um mês com duas folgas e 159 horas de trabalho extra”.

⁷⁴ Gonzalo Robledo, Jornal *El País* internacional, Tóquio, 07 de outubro de 2017, Jovens, novos mártires do trabalho no Japão.

Fazendo uma ponte com o contexto do Brasil, podemos perceber que muitos jovens aceitam certas condições de trabalho por falta de opção – inclusive quando se trata de primeiro emprego; a exemplo, temos os advogados iniciantes que, em relações de emprego “mascaradas”, pois são nomeados como associados, aceitam laborar mais de 08 (oito) horas por dia, principalmente quando se conta as horas no “teletrabalho” também “mascarado”, para receber salários irrisórios.

Esses jovens aceitam se submeter a tais empregos por uma série de fatores, como exemplo, a necessidade.

Precisamos aprender com esse país, inclusive no que tange as consequências concretas que o esgotamento profissional vem apresentando, para que não sofram, no Brasil, a epidemia de suicídio instalada no Japão.

4. DA COMPREENSÃO AO SÍNDROME DE BURNOUT

4.1. Evolução Histórica. Conceito. Das causas.

O estresse não é o mal do século. O mal do século é não saber administrá-lo.

Leila Navarro.

Pouco, ainda, se sabe acerca da Síndrome de “Burnout”. O reconhecimento da interferência dos trabalhos exaustivos em todas as esferas da vida, seja a vida pessoal, ou até o desempenho do trabalhador no próprio labor, vem sendo mais estudada desde a última década do século XX, mas ainda não se conseguiu determinar quais são os verdadeiros efeitos que isso pode causar na vida do ser humano. Em 2006⁷⁵, através de pesquisas empíricas⁷⁶, foi constatado que aproximadamente 10% (dez por cento) dos trabalhadores brasileiros já se consideram doentes com a síndrome de Burnout. Segundo Godinho:

“Síndrome de Burn-out ou Síndrome de Esgotamento Profissional: trata-se de doença ocupacional, caracterizada pelo estado depressivo do indivíduo decorrente do acentuado e contínuo estresse vivenciado no ambiente de trabalho”.⁷⁷

O Ministério da Saúde do Brasil vem se preocupando cada vez com a referida doença, inclusive como forma de prevenir e reduzir as consequências psíquicas que estão sendo constatadas nos brasileiros. Em um dos seus estudos⁷⁸, no ano de 2001, concluiu-se que a síndrome de Burnout pode ser reconhecida como:

“A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido

75 Isabela Vieiral; Andréia RamosII; Dulcéa MartinsIII; Erika BucasiolV; Ana Maria Benevides-PereiraV; Ivan FigueiraVI; Sílvia JardimVII, Rev. psiquiatr. Rio Gd. Sul vol.28 no.3 Porto Alegre Sept./Dec. 2006

76 Jardim SR, Glina DMR. O diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In: Glina DMR, Rocha LE, orgs. Saúde mental no trabalho: desafios e soluções. São Paulo: VK; 2000. p. 17-52

77 Delgado, Mauricio Godinho. “Curso de Direito do Trabalho”, Editora LTR, 16º Edição, ano 2017, pág. 744.

78 Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil, Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114;Brasília/DF – Brasil 2001.

afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil.”

O termo “Burnout” é conhecido, segundo uma gíria inglesa, como aquilo que “deixou de funcionar por absoluta falta de energia” ou “queimar por exaustão” – É uma expressão popularmente usada desde os textos de Shakespeare. Metaforicamente, os trabalhadores da década de 70, no Reino Unido, usavam o termo para conceituar um trabalho exaustivo e tenso, que dificultava o seu desempenho em outras atividades sociais.

O primeiro reconhecimento da doença, que ficou conhecida por “Síndrome de Burnout”, foi descrito pelos estudos do americano médico psicanalista Herbert Freudenberger, em 1974, quando ele criou a expressão “Staff Burnout”. Ele descrevia⁷⁹ a expressão como “incêndio interno”, típico da vida na modernidade.

Freudenberger trabalhava em clínicas comunitárias, que atendiam pessoas em situação de risco. Ele começou a perceber⁸⁰ que, seus colegas, por estarem em situações de pressão para oferecer um atendimento de excelência ao público, constantemente se sentiam envolvidos e exaustos com aquela função, os afetando diretamente em outras esferas sociais.

Freudenberger descreveu em seus estudos que, as pessoas que trabalhavam diretamente com o público, cuja característica inerente da profissão é o envolvimento interpessoal, se sentiam constantemente tensas emocionalmente e estressadas.

O autor complementou seus estudos entre 1975 e 1977⁸¹, de forma apenas teórica, e acresceu a sua definição características como fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade, típicas da síndrome.

⁷⁹ Isabela Vieiral; Andréia RamosII; Dulcéa MartinsIII; Erika BucasiolV; Ana Maria Benevides-PereiraV; Ivan FigueiraVI; Sílvia JardimVII, Rev. psiquiatr. Rio Gd. Sul vol.28 no.3 Porto Alegre Sept./Dec. 2006

⁸⁰ Daniel Alvarez Pires Marisa Lúcia de Mello Santiago** Dietmar Martin Samulski*** Varley Teoldo da Costa, A SÍNDROME DE BURNOUT NO ESPORTE BRASILEIRO, ev. Educ. Fís/UEM, v. 23, n. 1, p. 131-139, 1. trim. 2012.

⁸¹ ANÁLISE FATORIAL DO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) EM UMA AMOSTRA DE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES PARTICULARES - Mary Sandra Carlotto* Sheila Gonçalves Câmara - Psicologia em Estudo, Maringá, v. 9, n. 3, p. 499-505, set./dez. 2004

Posteriormente foram as americanas Maslach e Jackson, em 1981 que iniciaram os primeiros estudos da síndrome. Vejamos o que explicam Carlotto e Câmara⁸² acerca da matéria:

“As primeiras pesquisas sobre a SB são resultado de um trabalho sobre o estudo das emoções e maneiras de lidar com elas, desenvolvido com profissionais que, pela natureza de seu trabalho, necessitavam manter contato direto com outras pessoas (trabalhadores da área da saúde, serviços sociais e educação), uma vez que se percebia a manifestação de estresse emocional e sintomas físicos por parte de tais profissionais. Os estudos iniciais foram realizados a partir de experiências pessoais de alguns autores, estudos de caso, estudos exploratórios, observações, entrevistas ou narrativas baseadas em programas e populações específicos.”

Maslach e Jackson, nos seus estudos, criaram um instrumento de mensuração da síndrome de Burnout em trabalhadores, conhecido como Maslach Burnout Inventory (MBI), ao qual utilizaram certos critérios pré-determinados para calcular o grau de intensidade da doença, em três versões, onde, dentre elas, só duas foram traduzidas em português. Maslach⁸³ et al. preconizou que:

o burnout é uma síndrome psicológica resultante de estressores interpessoais crônicos no trabalho e caracteriza-se por: exaustão emocional, despersonalização (ou ceticismo) e diminuição da realização pessoal (ou eficácia profissional). A **exaustão emocional** (EE) caracteriza-se por fadiga intensa, falta de forças para enfrentar o dia de trabalho e sensação de estar sendo exigido além de seus limites emocionais. A **despersonalização** (DE) caracteriza-se por distanciamento emocional e indiferença em relação ao trabalho ou aos usuários do serviço. A **diminuição da realização pessoal** (RP) se expressa como falta de perspectivas para o futuro, frustração e sentimentos de incompetência e fracasso. (...)

Segundo os estudos da autora Ana Maria T. Benevides-Pereira⁸⁴, Maslach e Jackson referiam-se à síndrome de Burnout como uma doença multidimensional, constituída, em suas palavras, pela “exaustão emocional, desumanização e reduzida realização pessoal no trabalho”. A psicóloga acredita que o tratamento da doença foi a forma que se encontrou para debater suas consequências, mas ainda não é a forma mais adequada de enfrentar a “cronificação do estresse ocupacional”.

⁸² ANÁLISE FATORIAL DO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) EM UMA AMOSTRA DE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES PARTICULARES - Mary Sandra Carlotto* Sheila Gonçalves Câmara - Psicologia em Estudo, Maringá, v. 9, n. 3, p. 499-505, set./dez. 2004.

⁸³ Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001;52:397-422

⁸⁴ BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. “A síndrome de Burnout”, Saúde Mental do Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 2013, p. 389.

Atualmente, o trabalho de forma setorial⁸⁵ e massificado, métodos gerenciais e hierarquizados, os avanços tecnológicos e os consequentes desempregos estruturais, a falta de oportunidade, a precarização das relações de trabalho, as metas diárias e o constante controle de desempenho, incentivando a concorrência entre os próprios empregados, dentre outros, são elementos que intensificam a pressão e o desgaste mental nas relações empregatícias.

O Ministério da Saúde do Brasil e a Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil, em um estudo⁸⁶ publicado no ano de 2001, definiu a síndrome tratada como:

Um exemplo é o burn-out, síndrome caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e autodepreciação. Inicialmente relacionada a profissões ligadas à prestação de cuidados e assistência a pessoas, especialmente em situações economicamente críticas e de carência, a denominação vem sendo estendida a outras profissões que envolvem alto investimento afetivo e pessoal, em que o trabalho tem como objeto problemas humanos de alta complexidade e determinação fora do alcance do trabalhador, como dor, sofrimento, injustiça, miséria (SeligmannSilva, 1995)

Para Elaine Nassif⁸⁷, em relação ao conceito da síndrome de burnout, a autora explica que “trata-se de um processo no qual um profissional anteriormente empenhado, se desinteressa do trabalho em resposta ao stress e à alta tensão experimentada no trabalho”.

Ambientes que não permitem que o trabalhador relate problemas constatados pelo mesmo, que não tenha contato diário direto com seu supervisor, a exemplo do teletrabalho e do trabalho externo, ou, quando tiver sugestões, que não possa sugerir mudanças e melhorias ao ambiente laboral, que não permitam ou não estimulem a convivência pacífica entre os próprios empregados, e, ainda, que estimulem ao trabalhador a não querer relaxar, ficar eternamente em prontidão ou a disposição do empregador, para melhor se destacar dentro do estabelecimento, ajudam, também, a intensificar a pressão psíquica sofrida.

⁸⁵ Glima DMR, Rocha LE, organizadores. Saúde mental no trabalho: desafios e soluções. São Paulo: Editora VK; 2000. 296 p.

⁸⁶ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil, Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114; Brasília/DF – Brasil 2001.

⁸⁷ Nassif, Elaine. “Burnout, Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos.” Revista LTR, Legislação do Trabalho, janeiro de 2006, pag. 729.

Ademais, com os estudos⁸⁸ realizados desde então, foi se descobrindo que as categorias que têm que diariamente lidar com a carga alta de responsabilidade, principalmente naquelas que têm que lidar ajudando diretamente seu público, a exemplo de médicos, psicólogos, advogados, assistentes sociais, dentre outros, que estão constantemente em situações de estresses e que suportam alta carga emocional de seus usuários, são geralmente as que mais desenvolvem a doença.

Nas palavras da autora Benevides-Pereira⁸⁹, que ratifica o acima descrito: “(...) As ocupações, cujas atividades estão dirigidas a pessoas e que envolvem contato muito próximo, preferentemente de cunho emocional, são tidas como de maior risco ao burnout.”

Necessário ressaltar que tal síndrome não decorre apenas do convívio com os pacientes, clientes, usuários ou público em geral, mas também é consequência da relação entre os próprios colegas de trabalho e com os superiores hierárquicos.

Indiretamente, o uso de técnicas motivacionais abusivas e desrespeitosas também podem interferir no nível de estresse do empregado, pois tais técnicas geralmente são frutos de metas difíceis de serem alcançadas, muitas vezes de forma coletiva, que influenciam a concorrência entre os próprios empregados.

Em uma breve síntese dos tempos atuais, o sociólogo Valmor Bolan⁹⁰ relata que:

A lógica do capitalismo não é moral, mas pragmática. O lema é “vencer ou vencer (...).
As fusões empresariais, com a concentração da riqueza, poderão nos levar a um novo totalitarismo, à ditadura do Mercado, que, em nome da liberdade, está nos escravizando a um estilo de vida absurda e neurotizante (...)

Para Volia Bomfim Cassar⁹¹: *“O trabalhador tem direito à desconexão. Isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.”*

⁸⁸ Nassif, Elaine. “Burnout, Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos.” Revista LTR, Legislação do Trabalho, janeiro de 2006, pag. 729.

⁸⁹ BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. “A síndrome de Burnout”, Saúde Mental do Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 2013, p. 390.

⁹⁰ BOLAN, Valmor. “O capitalismo pode naufragar”. Jornal A Gazeta. Vitória, caderno 1, 13 fevereiro. 2000, p. 4.

⁹¹ in Direito do Trabalho, 6ª edição, Niterói: Impetus, 2012, fl. 660

Jorge Luiz Souto Maior, em seu artigo “Do Direito à Desconexão do Trabalho”, aduz 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(...), 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.⁹²

Ademais, o quadro econômico, as cíclicas crises mundiais, e, especificamente, a crise econômica brasileira, somados com era digital e tecnológica, e com o reconhecimento atual de uma quarta revolução industrial, ao qual, já se fala em uma nova maneira de se relacionar, a qual computadores farão os trabalhos repetitivos e os trabalhos intelectuais estarão sujeitos à demanda da população, e, ainda, que os trabalhadores necessitarão se adaptar às novas formas de emprego, são fatores que intensificam, ainda mais, a precarização das relações de trabalho já existentes.

O fator cultural também é importante. Em nossa sociedade, basicamente capitalista, que, inclusive, tem como um dos princípios fundamentais⁹³ os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, se faz presente a ideia do trabalho como fator de dignificação da pessoa humana e, também, como elemento de inserção na sociedade, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ou, ainda, sobre o direito ao descanso e lazer.

Segundo Godinho, a livre iniciativa encontra seus limites nos princípios e regras constitucionais tutelares “na dignidade da pessoa humana”, na “valorização do trabalho e do emprego”, “da segurança e do bem-estar” e “da saúde da pessoa humana trabalhadora”, todos direitos reconhecidos na Constituição Federal vigente.

Segundo um estudo feito pelo Ministério da Saúde do Brasil e a Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil, publicado⁹⁴ no ano de 2001, foi constatado que:

⁹² in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, n.23, 2003

⁹³ Art. 1º, IV, Constituição Federal de 1988: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

⁹⁴ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil, Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114; Brasília/DF – Brasil 2001.

Em decorrência do lugar de destaque que o trabalho ocupa na vida das pessoas, sendo fonte de garantia de subsistência e de posição social, a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego geram sofrimento psíquico, pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador e de sua família. Ao mesmo tempo abala o valor subjetivo que a pessoa se atribui, gerando sentimentos de menos-valia, angústia, insegurança, desânimo e desespero, caracterizando quadros ansiosos e depressivos.

Ainda, fatores subjetivos como temperamento⁹⁵, personalidade, níveis de concentração que o trabalho necessita, em especial o grau de tolerância para lidar com a pressão, traumas de infância, dentre outros, interferem diretamente na forma em que o empregado se comporta no seu labor, e na forma que o mesmo deixa o seu trabalho interferir na sua forma de agir.

Geralmente empregado que tende à negatividade e a se colocar sempre como vítima, está no grupo dos que são mais predispostos a desenvolver a doença.

Para completar, no século XXI, como é conhecimento de todos, as tecnológicas servem para o bem e para o mau. Ao mesmo tempo que, por exemplo, as conversas instantâneas ajudam a aproximar pessoas, elas fazem com que, o empregado, mesmo saindo do seu local de trabalho, muitas vezes fique à disposição do empregador ou de clientes, ou seja, trabalhando em horários extracontratuais.

Nas palavras do jurista Jorge Luiz Souto Maior⁹⁶:

(..) releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

Ademais, os e-mails e as facilidades de se ter hoje em dia computadores dentro do ambiente familiar, ajudam, ainda mais, a intensificar essa jornada exaustiva, pois, muitas vezes, quando os empregados não conseguem “bater” sua meta diária, se sentem obrigados, ainda que indiretamente, a chegar em casa e continuar trabalhando.

A autora Márcia Novaes Guedes⁹⁷, em sua obra “Terror Psicológico”, nos ensina que:

95 Thoresen CJ, Kaplan SA, Barsky AP, Warren CR, de Chermont K. The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychol Bull.* 2003;129(6):914-45.

96 Maior, Jorge Luiz Souto Maior. “Do direito à desconexão do Trabalho”, p. 1.

A 'cultura gerencial', agregada à qualidade total, exige também entrega total; a regra é romper os diques entre trabalho e vida privada, entre intimidade e empresa. Aos poucos, o trabalho vai ocupando e minando todas as reservas pessoais e tornando-se sub-repticiamente por meio da mídia, mas sobretudo pela avalanche de livros que inundam o mercado editorial sob o inocente título de literatura de auto-ajuda.

O autor Pellegrino⁹⁸ destaca que dentre os motivos que foi constatado o maior desenvolvimento da doença estão, como exemplo, laborar em funções que não tenha verdadeiro interesse, tensões e alta carga emocional da função, alta responsabilidade, falta de autonomia decisória, não ter boa relação com o superior hierárquico e com os colegas de trabalho, pouca retribuição e reconhecimento pelo seu trabalho, falta de tempo para o crescimento profissional, dentre outros.

A autora Benevides-Pereira⁹⁹ ao mencionar as causas da síndrome, explica, desde logo, que elas são multifatoriais. Segundo a professora, é uma mistura de características pessoais, conforme já trazemos anteriormente ao texto, do tipo de atividade desenvolvida e das demais variações do estabelecimento. Essa mistura depende muito de cada indivíduo, e da forma como ele vai responder as circunstâncias do dia a dia. Em suas palavras:

Por exemplo, uma pessoa com alto nível de resiliência, em uma organização com características predisponentes ao estresse ocupacional, pode vir a resistir um maior tempo quando comparada a outro colega de trabalho. No entanto, pelo tempo, ou diante do aumento dos fatores negativos na instituição, ou vindo a sofrer dificuldades em nível pessoal, este equilíbrio pode se romper. Muitas vezes, um agente estressor, pode ser inócua para uma pessoa e extremamente pernicioso para outra. Pior, o mesmo elemento gerador de estresse pode ser assaz lesivo em um determinado momento e totalmente neutro em outro (...).

A autora Elaine Nassif¹⁰⁰ preconiza que situações em que o empregado esteja constantemente exposto a novas condições no ambiente, tendo, assim, que fazer sucessivas readaptações, com mudanças perigosas e inesperadas, podem gerar o estresse além do suportável.

⁹⁷ GUEDES, Novaes Márcia. "Terror Psicológico", São Paulo, LTr, 2003, pág. 80.

⁹⁸ Cf. PELLEGRINO, F. "La síndrome del burn-out." Torino: Centro Scientifico Editora, 2000.

⁹⁹ BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. "A síndrome de Burnout", Saúde Mental do Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 2013, p. 393.

¹⁰⁰ Nassif, Elaine. "Burnout, Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos." Revista LTR, Legislação do Trabalho, janeiro de 2006, pag. 729.

Nassif explica que o estresse geralmente é decorrente do desequilíbrio entre as demandas externas do ambiente laboral e a capacidade de adaptação do indivíduo.

As pessoas não conseguem mais se desconectar como antes, sendo, atualmente, segundo um olhar pessoal dessa autora, um dos elementos que mais vem intensificando os desgastes emocionais e a ansiedade típica do século atual. Segundo Augusto Cury¹⁰¹, a ansiedade é o mal do século.

No Brasil, a doença foi traduzida à expressão “síndrome do esgotamento profissional”, e vem sendo reconhecida pelo Ministério da Saúde como doença legítima a, inclusive, levar o trabalhador a ser afastado pelo INSS (Instituto Nacional de Segurança Social), através da CID-10, Grupo V.

A doença, no Brasil¹⁰², foi tipificada pelo Regulamento da Previdência Social, expressa no Anexo II do Decreto nº 3.048/99. Algumas modificações já foram realizadas, a exemplo do Decreto nº 6.957/2009, incluindo a doença no grupo dos “transtornos mentais e de comportamentos relacionados com o trabalho”.

O Ministério da Saúde e Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil, ainda no estudo anteriormente mencionado¹⁰³, concluiu que:

Os fatores relacionados ao tempo e ao ritmo de trabalho são muito importantes na determinação do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Jornadas de trabalho longas, com poucas pausas destinadas ao descanso e/ou refeições de curta duração, em lugares desconfortáveis, turnos de trabalho noturnos, turnos alternados ou turnos iniciando muito cedo pela manhã; ritmos intensos ou monótonos; submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas, sob as quais não tem controle; pressão de supervisores ou chefias por mais velocidade e produtividade causam, com frequência, quadros ansiosos, fadiga crônica e distúrbios do sono.

É necessário frisar, também, que a síndrome vai além de estresses casuais. Níveis de estresses controlados são importantes até para uma boa evolução e crescimento do empregado, pois tal sentimento ajuda no impulso do desenvolvimento¹⁰⁴. O estresse é inerente ao ser humano, e intensificado na

¹⁰¹ Cury, Augusto. “Ansiedade: como enfrentar o mal do século”. Editora Saraiva. 2013

¹⁰² Delgado, Mauricio Godinho. “Curso de Direito do Trabalho”, Editora LTR, 16º Edição, ano 2017, pág. 744.

¹⁰³ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil, Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114; Brasília/DF – Brasil 2001.

¹⁰⁴ Nassif, Elaine. “Burnout, Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos.” Revista LTR, Legislação do Trabalho, janeiro de 2006, pag. 728.

modernidade e nos grandes centros, não podendo, assim, apenas isso, ser caracterizado como a síndrome do esgotamento profissional.

Segundo Godinho¹⁰⁵, tal síndrome “diz respeito ao colapso psíquico e emocional da pessoa humana em decorrência de fatores ambientais do trabalho por ela experimentados”.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros¹⁰⁶, em 2012, ao falar especialmente dos trabalhadores, explica as causas que podem gerar a estafa mental. Estendemos os ensinamentos dela para outros empregadores, que entendemos que já há outras categorias de trabalhadores que sofrem dos mesmos conflitos. Em suas palavras:

O estresse é provocado por vários fatores, principalmente pelo local e pela organização do trabalho. Assim, são causadores de maior tensão no teletrabalhador a repetitividade, a infrautilização de habilidades, o ritmo de trabalho, avaliado por programa de computador que permite medir o período de baixa atividade e emitir avisos disciplinares se a velocidade não atende os objetivos da empresa ou, em se tratando de tradutores, por exemplo, se os equipamentos, a par de registrar as páginas traduzidas, controlam os toques por minuto, os erros, o método de trabalho e as micropausas. A esses estressores aliam-se a sobrecarga de trabalho, a complexidade da tarefa e a pressão temporal.

A autora Elaine Nassif¹⁰⁷ entende, ainda, que existe o estresse considerado negativo, que acaba trazendo a síndrome ora apresentada, e o estresse considerado positivo, que associados ao sucesso, dedicação e melhores resultados do trabalho, acaba estimulando para um sucesso maior, sendo algo bom para qualquer empregado. Ela explica, ainda, que tais níveis são subjetivos, pois a depender do sujeito, em um mesmo ambiente laboral, os níveis de estresses podem ser vistos como estímulo ou como ameaça, e que, assim, cada pessoa tem um nível de estresse para ser considerado como intolerável.

Nassif explica que o problema não é o estresse em si, pois se fosse assim, todas as pessoas expostas ao estresse desencadeariam doenças patológicas. O problema, em verdade, está na forma de administrar tanto o estresse individual, como o estresse em um ambiente coletivo. Em suas palavras:

¹⁰⁵ Delgado, Mauricio Godinho. “Curso de Direito do Trabalho”, Editora LTR, 16º Edição, ano 2017, pág. 744.

¹⁰⁶ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, 8ª Edição, Editora LTR, ano 2012, 264.

¹⁰⁷ Nassif, Elaine. “Burnout, Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos.” Revista LTR, Legislação do Trabalho, janeiro de 2006, pag. 728.

O *stress* é o quando equalizador das funções biológicas, mas quando se torna crônico ou particularmente intenso, quando o sistema é intensa ou continuamente ativado, quando o indivíduo não consegue mais adaptar-se, entra-se na área de “risco psicossomático” que torna o indivíduo vulnerável ao desenvolvimento de doenças com variadas modalidades expressivas.¹⁰⁸

Em uma visão médica, alguns estudiosos da área acreditam que, uma das fontes da síndrome, vem de traumas passados, que interferem diretamente no campo mental do adulto. Nesta corrente, o Dr. Jose Irineu Golbspan¹⁰⁹ entende que:

Em minha experiência clínica, a maioria das pessoas com esse perfil teve um pai exigente e com dificuldade de expressar afeto, o que cria na criança a ilusão de que o afeto paterno virá com grande produção ou resultados. Claro que não existe um número mágico nem na produtividade nem nos ganhos que faça, a partir dali, a pessoa se sentir suprida afetivamente. Isso só pode acontecer quando temos prazer no que fazemos. Tem que ser divertido!

Mas o que acontece com nosso personagem? O que no início é satisfação e prazer termina quando o reconhecimento por esse desempenho não vem ou não é sentido (pois baseia-se em uma ilusão!). Nesse momento, ou a pessoa se conscientiza ou, mais comumente, pensa que ainda não fez o suficiente e entra numa fase de obstinação e compulsão, em um processo sempre crescente e que acaba envolvendo e afetando também suas relações pessoais e familiares.

Os fatores alimentação, a prática de atividade física, relações pessoais saudáveis, controle no uso de cafeína, energéticos, bebida alcoólica e tabagismo, influenciam diretamente no desencadeamento da síndrome, pois com uma vida pessoal equilibrada ajuda – e muito – ao equilíbrio da vida profissional.

Além disso, não ser reconhecido no trabalho, não ter uma remuneração “digna”, sentir a sensação que não se é “bom o suficiente”, não separar a vida profissional da vida pessoal, são fatores que também interferem diretamente na vida psíquica do empregado.

Vejamos agora os sintomas da doença.

4.2. Dos sintomas e consequências.

Desde já é necessário explicar que a forma como a síndrome se desenvolve e se apresenta depende de cada organismo, pois como a saúde não é uma ciência

¹⁰⁸ Nassif, Elaine. “Burnout, Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos.” Revista LTR, Legislação do Trabalho, janeiro de 2006, pag. 729.

exata, cada individuo tem uma maneira de expressar seus sintomas. Aqui, trataremos os comportamentos que mais aparecem como um todo.

Para ser constatada a doença, o empregado tem que demonstrar intenso sofrimento, dor, angustia, palpitações, dentre outros, decorrentes da sua relação empregatícia, sendo até, verificado em algum dos casos, a auto depreciação e o desinteresse pela vida.

Uma das características da síndrome seria a o desinteresse não só pelo trabalho, mas também pela vida, o exaurimento emotivo, pela falta de expectativa pessoal e de vontade de conquistar novos objetivos. Segundo Nassif¹¹⁰, *“é uma síndrome em que há uma progressiva perda de idealismo, de energia, de objetivos; uma perda de motivação e de expectativas para ser eficiente no fazer o bem; um estado de cansaço ou frustração (...)”*

A autora Rhaiane Aparecida Fronczak Bueno apresenta quatro formas de apresentação da síndrome. Vejamos, em suas palavras¹¹¹:

Física: Quando o trabalhador apresenta fadiga constante, distúrbio do sono, dores musculares e falta de apetite; Psíquica: Quando observada falta de atenção, alterações de memória, ansiedade e frustração; Comportamental: Identificada quando o individuo apresenta-se negligente no trabalho, com irritabilidade ocasional ou instantânea, concentração alterada, aumento de conflitos com os colegas, cumprimento irregular do horário de trabalho; e Defensiva: baixo rendimento no trabalho.

A autora Benevides-Pereira traz 3 (três) características delimitadoras da síndrome: 1. A exaustão emocional, que seria o limite psíquico e físico no trabalhador, que não possui mais energia para laborar, e seu trabalho começa a ser algo penoso, algo que traz o sentimento de dor; 2. A desumanização, que seria o comportamento do empregado de distanciamento emocional, em relação aos seus chefes superiores e aos seus colegas – a professora explica que esse é um comportamento defensivo da síndrome, pois o empregado se sente tão distante daquelas pessoas que começa a desenvolver um comportamento agressivo, ríspido, irônico, dentre outros; 3. A reduzida realização pessoal no trabalho, que acontece como consequência das demais características, pois o empregado começa a não ter

¹¹⁰ Nassif, Elaine. “Burnout, Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos.” Revista LTR, Legislação do Trabalho, janeiro de 2006, pag. 729.

¹¹¹ BUENO, Rhaiane Aparecida Fronczak. “SÍNDROME DE BURNOUT: SEUS SINTOMAS E CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO PROFISSIONAL E PESSOAL.”, Ponta Grossa, ano 2017, p.2.

mais eficiência e vontade de trabalhar – segundo as palavras da autora “o labor perde o sentido e passa a ser um fardo”¹¹².

A mesma autora ainda nos explica que há 4 (quatro) tipos de sintomas, quais sejam: “físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos” – reiterando o anteriormente trazido neste estudo.

Conforme brilhante síntese do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Cláudio Brandão, em uma visão mais atual:

Não há dúvida de que o trabalho dignifica o homem, entretanto, o excesso desse trabalho pode macular a sua dignidade, razão pela qual é imprescindível que o trabalhador dele se desconecte a fim de que seja preservado em sua integridade física e mental, bem como sua vida social e familiar seja protegida, amparando, assim, dois direitos fundamentais prescritos no artigo 6º, caput, da Constituição Federal: lazer e saúde.¹¹³

Caso o empregado não seja devidamente tratado, o burnout pode trazer graves lesões à vida pessoal do indivíduo, com consequências patológicas permanentes na lucidez psíquica do mesmo. O autor Carry Cherniss¹¹⁴ elenca consequências como:

alta resistência para ir ao trabalho todo dia, sensação de fadência, raiva e ressentimento, sentimento de culpa e desestima, desencorajamento e indiferença, negativismo, isolamento e retiro, sentimento de cansaço e exaurimento o dia todo, notável fadiga depois do trabalho, perda de sentimentos positivos em relação aos usuários, incapacidade de concentra-se ou de escutar aquilo que o cliente está dizendo, cinismo, problema de insônia, preocupação consigo mesmo, frequentes dores de cabeça e distúrbios gastrintestinais, rigidez de pensamentos e resistências a mudanças, conflitos conjugais e familiares e elevação do nível de ausência do trabalho.

Objetivamente¹¹⁵, podemos falar de: 1. Cansaço; 2. Irritabilidade; 3. Desinteresse; 4. Ansiedade; 5. Cinismo; 6. Negligência; 7. Perda de iniciativa; 8. Isolamento; 9. Perda de vontade de usufruir do seu tempo de lazer; 10. Desconfiança e paranoia; 11. Baixa autoestima; 12. Lentificação do pensamento; 13. Alienação; 14. Perturbações gastrointestinais; 15. Distúrbios de sono; 16. Dores musculares; 17. Alterações menstruais; 18. Disfunções sexuais; 19. Transtornos

¹¹² BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. “A síndrome de Burnout”, Saúde Mental do Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 2013, p. 390.

¹¹³ PROCESSO Nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, A C Ó R D Ã O 7ª Turma CMB/ac, Ministro Relator Cláudio Brandão, Brasília, 18 de outubro de 2017.

¹¹⁴ Cf. PELLEGRINO, F. “La síndrome del burn-out.” Torino: Centro Scientifico Editora, 2000.

¹¹⁵ BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. “A síndrome de Burnout”, Saúde Mental do Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 2013, p. 390.

cardiovasculares; 20. Distúrbios respiratórios dentre outros, além de casos mais graves que os empregados passam a ter a tendência de suicidar-se.

Segundo a escritora Maria Helena Varella Bruna¹¹⁶, os sintomas típicos da síndrome de burnout são:

O sintoma típico da síndrome de burnout é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima.

Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome.

E, por fim, trazemos trecho dos estudos da autora Rhaiane Aparecida Fronczak Bueno¹¹⁷, que reiteraram o público alvo da doença. Em suas palavras: “esgotamento profissional acomete diversas áreas e que os ambientes onde há atendimento ao público, trabalho sob pressão, e os profissionais da educação, são os sujeitos mais afetados (...)”.

Vejamos as consequências que a doença pode gerar.

Algumas técnicas atualmente usadas¹¹⁸ para controle da doença é a indicação da terapia com profissional especializado, testes de personalidade que indicarão e farão uma análise mais específica sobre o nível da doença, uso de medicamentos, acompanhamento psicoterapêutico e, em último caso, o afastamento do empregado.

Diversos autores apresentam o suicídio como a consequência mais grave da doença. A exemplo, vejamos o que diz a escritora Rhaiane Aparecida Fronczak Bueno¹¹⁹: “Quando a pessoa já não encontra mais prazer em realizar nenhuma atividade, sua vida se restringe a pensamentos de diminuição existencial”.

Estamos falando de um sofrimento tão intenso, que as pessoas não sentem mais sentido em viver – ou não aguentam mais a pressão que é sentida.

¹¹⁶ BRUNA, Maria Helena Varella. “Síndrome de Burnout”, portal Draúio Varella, 31 de março de 2011.

¹¹⁷ BUENO, Rhaiane Aparecida Fronczak.” SÍNDROME DE BURNOUT: SEUS SINTOMAS E CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO PROFISSIONAL E PESSOAL.”, Ponta Grossa, ano 2017, p.4.

¹¹⁸ Nassif, Elaine. “Burnout, Mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos.” Revista LTR, Legislação do Trabalho, janeiro de 2006, pag. 729.

¹¹⁹ BUENO, Rhaiane Aparecida Fronczak.” SÍNDROME DE BURNOUT: SEUS SINTOMAS E CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO PROFISSIONAL E PESSOAL.”, Ponta Grossa, ano 2017, p.4.

Em menores dimensões, a síndrome pode levar ao afastamento temporário ou definitivo do empregado. O empregado, com ajuda profissional e familiar, deve conseguir controlar os sintomas anteriormente apresentados, e voltar a se inserir no ambiente laboral.

Nos dias de folga não se tem ânimo ou vontade de sair, a sensação de tristeza a impotência atinge também os momentos de lazer. Além disso, os empregados se sentem tão exaustos que não conseguem produzir, nem ter a eficiência querida no trabalho.

Uma das piores consequências – se não a pior – é o suicídio, devido uma “vida laboral” tão desgastante, que não se tem mais vontade de viver.

Por fim, ressaltamos que, os casos de afastamento definitivo, devem ser aqueles que o empregado não tem mais “forças” para viver, e forçar o mesmo ao trabalho agravaria o seu quadro clínico e, em alguns casos extremos, o estimularia a cometer o suicídio.

5. DO RECONHECIMENTO AO DIREITO À DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO JURÍDICO AO COMBATE DA SÍNDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

5.1. Do Tribunal Superior do Trabalho:

Vejamos 03 (três) jurisprudências paradigmas recentes do Tribunal Superior do Trabalho, e em seguida comentaremos acerca dos atuais posicionamentos do respectivo Tribunal.

1)
(...).

Assim, por disciplina judiciária, vinha me curvando neste sentido para evitar falsas esperanças ao trabalhador. No entanto, sempre fazendo a necessária reflexão crítica a respeito, passei a adotar o seguinte posicionamento: O trabalhador é um cidadão.

Em sentido amplo, cidadania constitui fundamento do Estado Democrático de Direito, que possibilita os indivíduos o alcance a uma dignidade social de forma igual. Oferece-se ao cidadão iguais condições de gozo dos direitos, com garantias que permitem a sua eficácia.

Os direitos fundamentais tornam o homem capaz de se realizar e de ter um pleno desenvolvimento.

Dentre os direitos fundamentais, encontram-se os direitos sociais, que concretizam melhores condições de vida ao cidadão, demarcando os princípios que viabilizarão a igualdade social e econômica. São os direitos ao trabalho, à assistência social, à saúde, à segurança, à moradia e, entre outros, ao salário digno, à jornada de trabalho justa, ao repouso, ao lazer, à cultura e à educação, indispensáveis à dignidade da pessoa humana e ao livre desenvolvimento da personalidade.

A redução da jornada de trabalho foi uma conquista dos trabalhadores.

No início do século XIX eram comuns e plenamente aceitáveis jornadas de até 16 horas diárias. Na Inglaterra, em 1832, ficou estabelecida a redução da jornada para 12 horas, sendo que, posteriormente, no ano de 1847, reduziu-se ainda mais, para 10 horas.

Em Chicago, nos Estados Unidos, em 1886, cerca de 100 mil trabalhadores entraram em greve, com o objetivo de reduzir a jornada para 8 horas. Pretendiam 8 horas de trabalho, 8 horas de lazer e 8 horas de descanso (a teoria dos três oito), o que, para muitos, configura, até hoje, a grande concessão do capital ao trabalho em nome da produção. Houve conflito: a polícia foi chamada, oito trabalhadores e sete policiais morreram, além de restarem vários feridos. Deste episódio surgiu o consagrado Dia do Trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, adotou a jornada máxima de 8 horas diárias. É certo que também consagrou a negociação coletiva, mas devendo-se observar o limite constitucional.

Parte da doutrina brasileira entende que não se pode fixar uma jornada além da oitava hora diária, pois representaria um retrocesso (Princípio do Não Retrocesso Social). E, de fato, não podemos retroceder e aceitar uma jornada diária de 12 ou até 16 horas de labor, caso admitida a negociação sem limite.

Outra corrente argumenta que os trabalhadores preferem a jornada 12 x 36 horas. Isto é em parte verdadeiro. Alguns preferem mesmo. Contudo, a

outros não resta alternativa, sendo forçados a aceitar a vontade patronal, que já impõem negociação coletiva.

Os trabalhadores que preferem a jornada dilatada acham um tempo extra para "fazer um bico". Os obreiros, portanto, não utilizam as 36 horas para descansar, mas também para laborar, em razão dos seus baixos salários. É uma situação perversa. É uma própria denegação dos institutos tutelares de higiene, proteção e repouso.

Mas alguém pode perguntar: "o que a Justiça do Trabalho tem com isso?" Insisto. Não podemos fechar os olhos e aceitar uma jornada que prejudica a sociedade e o trabalhador, além de ferir frontalmente os escopos da legislação trabalhista acerca dos repousos e da recuperação do obreiro.

Os trabalhadores, alvos de estresse e de doenças decorrentes do labor, lotam os hospitais e a previdência social. **A síndrome de burnout** é uma das conseqüências mais previsíveis desse quadro.

Em razão da jornada diária de 12 horas, ficam os obreiros expostos a doenças e acidentes, **excluídos do lazer, do descanso diário, da refeição intrajornada, da cultura e do convívio social e familiar**, além de ter excluído o seu direito à educação, porquanto a jornada de 12 horas consome, na prática, três turnos do dia, sendo que o trabalhador necessita, ainda, de transporte para se deslocar.

(...) A testemunha da parte autora afirmou inclusive que, caso a empregada se recusasse a cumprir a dobra, a empresa ré ameaçava trocar as empregadas dos seus turnos habituais, o que agrava ainda mais a situação de exploração do trabalho experimentada pelas obreiras substituídas, através do ilícito praticado.

(...)¹²⁰ (*grife nosso*)

Em seguida:

2) Iguamente, os princípios do direito à desconexão e do poluidor-pagador vêm corroborar este entendimento, tendo aquele por objeto a necessidade de afastar-se o empregado do ambiente de trabalho, física e mentalmente a fim de salvaguardar seu bem estar individual e social; e este, atinente ao direito constitucional a um meio ambiente saudável (artigo 170, VI, CRFB), desafiando na seara laboral medidas que elidam fatores de risco e pressões psicológicas sobre o trabalhador, hoje sujeito, inclusive, a doenças ainda não listadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego para percepção do correspondente adicional, tal como a síndrome de burnout, desencadeada pelo esgotamento do trabalhador.

Nesta esteira, é o magistrado do trabalho a balança que equilibra labor e capital, trazendo sobre a letra da lei a interpretação que mais se coadune com a justiça social.¹²¹

E, por fim:

3) A Síndrome de Burnout resulta de reação emocional crônica decorrente de trato excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estão preocupados ou com problemas pessoais, provindo do impacto de fatores estressantes profissionais que requerem grau elevado de contato

¹²⁰ Processo: ARR - 1047-19.2014.5.17.0002 Data de Julgamento: 12/12/2018, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018.

¹²¹ Processo: RR - 121000-97.2013.5.21.0002 Data de Julgamento: 19/08/2015, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015.

com o público. Habitualmente observada em profissionais que interagem de forma ativa com pessoas que cuidam ou solucionam problemas de outras pessoas e que obedecem a técnicas e métodos de trabalho mais exigentes. Caracteriza-se por três componentes ou estágios de evolução: a) exaustão física e emocional (sentimentos de impotência física e psíquica frente a situação estressante); b) diminuição da realização pessoal no trabalho (deterioração da competência - insatisfação com realizações e esforços no trabalho); c) despersonalização (atitudes negativas, ceticismo, distanciamento, monotonia).¹²²

Claro que, diante da magnitude do Tribunal Superior do Trabalho, não é possível determinar um padrão de comportamento de todos os Ministros.

Mas, podemos afirmar, sem medo de errar, que os Excelentíssimos Ministros não se mostram inertes diante de tantas injustiças; em um exemplo claro, podem ser vistas as diversas súmulas do TST e as suas instruções normativas, que demonstram um comportamento conciso em relação às novas relações de emprego.

Este Tribunal, que tem abrangência por todo o território nacional, demonstra uma figura não só repressiva, mas também preventiva para proteger os empregados acerca dos avanços das relações empregatícias na era digital, e dos possíveis retrocessos das relações de emprego em prol do “desenvolvimento”.

Respeitosamente ao leitor, faço uma ressalva como autora. Acho que o Tribunal Superior do Trabalho tem muito para nos ensinar, não só como operadores de direito, mas como foco de resistência. E Tribunal vem sofrendo muitas críticas diante do nosso atual cenário – e não estou, nem de perto, falando de política – mas mesmo assim eles se mantêm firmes na postura de limitar o famoso “desenvolvimento”, ou seja, o desenvolvimento tem que manter o equilíbrio com o ser humano que está por trás das relações de trabalho.

É notório o posicionamento do TST em relação a trazer em suas decisões, bravamente fundamentadas, que não aceitam a falta ao direito à desconexão, pois isso, em longo prazo, produzirá, como uma consequência quase certa, empregados doentes, que serão mais caros, ainda, ao Estado e seu “desenvolvimento”.

Por fim, deve ser exposto, ainda, a importância do princípio do não retrocesso social dos direitos sociais, que, basicamente, uma vez efetivados, passam a serem garantias institucionais e um direito subjetivo, limitando o legislador. Ademais, ainda permitem que o indivíduo exige a efetivação de políticas condizentes com tais

¹²² Processo: RR - 23400-96.2004.5.03.0033 Data de Julgamento: 11/12/2013, Relator Desembargador Convocado: José Maria Quadros de Alencar, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/12/2013

direitos, sendo parâmetro de controle de constitucionalidade à medidas estatais que, sem a criação de outros direitos semelhantes alternativos ou compensatórios, aniquilem ou anulem o núcleo essencial do direito social.

5.2. Do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BAHIA):

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, que se estende por todo o Estado da Bahia, já reconhece diversas vezes a indenização por responsabilidade civil do empregador decorrente da doença ocupacional adquirida pelo empregado.

1) “INDEFIRO o pagamento de indenização por dano existencial, já que não restou comprovada a ocorrência de jornada extenuante com prejuízo de projetos de vida do autor, notadamente quando este tinha 9 dias de folga a cada 90 laborados, sem prejuízo da folga semanal, além de ter ficado dois meses em disponibilidade remunerada, o que evidencia uma desconexão do labor”¹²³

2) (...) De resto, a jornada reconhecida nesta decisão, ainda que evidencie o labor extraordinário com habitualidade, não pode ser considerada extenuante a ponto de impedir o repouso, o lazer, o convívio familiar e a necessária desconexão.¹²⁴

3) “Pelo exposto, diante do princípio da adstrição ao pedido, não cabendo ao Magistrado proferir sentença além dos limites da lide fixados pelo autor, sob pena de julgamento extra petita, julgo procedente o pedido de pagamento de 01 hora extra por dia pela supressão parcial do intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT, acrescida do adicional de 50%, **tendo em vista que a concessão apenas parcial não atende a finalidade da norma que é a de garantir o direito à desconexão ao trabalho**, não havendo enriquecimento ilícito do trabalhador. Nesse sentido, súmula 437, I do TST¹²⁵ (*grife nosso*)

4) **DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. CONFIGURAÇÃO.** O mero labor em sobrejornada não implica na responsabilização civil do empregador. Há dano existencial somente quando a prática de jornada excessiva, por longo período, impõe efeitos deletérios ao estilo de vida do obreiro por afronta ao direito à desconexão do trabalho. O empregado, em tal situação, vê dificultado o seu convívio social e familiar, além de prejudicada a possibilidade de implementar o seu projeto de vida.¹²⁶

5) **DIREITO À DESCONEXÃO. DANOS MORAIS. INEXISTÊNCIA.** Direito à desconexão no âmbito laboral é o direito de o trabalhador se afastar do trabalho, preservando seus momentos de lazer e sociabilidade. Em outros

¹²³ JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 5ª REGIÃO - Vara do Trabalho de Conceição de Coité/BA - Processo nº 0002799-54.2015.5.05.0251 - Anderson Rico Moraes Nery

Juiz do Trabalho Substituto - Data 23/01/2019

¹²⁴ Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região 2ª Vara do Trabalho de Simões Filho - PROCESSO Nº. 0001559-89.2015.5.05.0102-RTOrd - Juiz GEORGE SANTOS ALMEIDA, Data 06/02/2017.

¹²⁵ PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO (BAHIA) VARA DO TRABALHO DE GUANAMBI – BA Processo nº. 0000984-84.2013.5.05.0641 RTOrd - Juiz CAMILO FONTES DE CARVALHO NETO, Data 14/06/2016.

¹²⁶ Processo 0010751-78.2015.5.05.0641, Origem PJE, Relator(a) Juiz(a) Convocado(a) MARIA ELISA COSTA GONCALVES, Quinta Turma, DJ 10/07/2018.

termos, é o direito de o empregado se desligar da sua atividade laborativa. No caso vertente não se observou tenha sido o obreiro submetido a jornadas extenuantes e estafantes a ponto de comprometer o seu direito à desconexão. Recursos a que se nega provimento.¹²⁷

Podemos observar, diante de todas as jurisprudências trazidas anteriormente, que o reconhecimento do direito à desconexão e sua posterior indenização só é reconhecida em casos extremos, quando é dificultado o convívio social e familiar do trabalhador, e, ainda, prejudicar, de um modo geral, o projeto de vida do empregado.

É interessante salientar que não é pacífico, pois como tais requisitos para o reconhecimento não é estabelecido em lei, cabendo à boa doutrina e à interpretação dos magistrados a tentativa de pacificar os entendimentos dos Tribunais.

A exemplo, vejamos a sentença da Juíza do Trabalho da 5ª Região, da Vara de Barreiras, Dr. Manuela Hermes de Lima, em 10 de junho de 2016, PROCESSO Nº 001146.53.2012.5.05.0661RTOOrd, *in verbis*:

“Alega o reclamante que em razão do trabalho fatigante e estressante por imposição da reclamada para atendimento de metas, chegou ao limite físico.

Aduziu que em face da pressão intensa a que foi submetido desenvolveu sintomas de depressão, apresentando tremores de nervosismo e ansiedade cada vez que o seu celular tocava. Em virtude do seu quadro depressivo, alega ter procurado ajuda médica, obtendo prescrição médica para uso de antidepressivos com intuito de amenizar o quadro de saúde e estado emocional. Prossegue afirmando que este quadro depressivo alterou completamente a sua rotina, haja vista que sequer conseguia sair do próprio quarto, razão pela qual postula a respectiva indenização.

O reclamado nega, peremptoriamente, a existência denexo de causalidade entre o trabalho desenvolvido pelo reclamante e a enfermidade por ele desenvolvida, bem como sustenta a inexistência de dano.

No laudo médico pericial de fls. 555/574, o Perito do Juízo, ao responder as questões essenciais para se estabelecer o nexo ocupacional, asseverou, como se verifica à fl. 571, ‘que (...)’O excesso de atribuições nas suas atividades laborais na reclamada; o nível de stress psíquico que o trabalho lhe impunha, associado ao fato de fazer o curso universitário à noite, contribuiu para o desencadeamento de tal distúrbio”; tendo á fl. 566 concluído que “O periciado desencadeou uma Síndrome de fadiga crônica, conhecida internacionalmente como Síndrome de Burnout, relacionada a diversos fatores estressantes inerentes ao seu trabalho”.

(...)

¹²⁷ Processo 0000677-74.2016.5.05.0464, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) NORBERTO FRERICHES, Quinta Turma, DJ 05/07/2018

Restou patente nos autos que o reclamante desenvolveu a Síndrome do Esgotamento Profissional tendo esta íntima relação com o excesso de atribuições e responsabilidade a que estava sujeito pelo demandado. A par da evidência do dano e donexo causal entre os transtornos de saúde sofridos pelo reclamante, verifica-se também que não há nos autos prova de que a reclamada cumpria as normas regulamentares relativas à medicina e saúde do trabalho.

Além de ser interessante comentar sobre o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador em decorrência da síndrome do esgotamento profissional ao empregado, é interessante chamar a atenção para o fato que a então juíza de 1º grau anteriormente citada inverteu o ônus da prova, atribuindo-o ao empregador, pelos seguintes motivos: *“Associando o princípio da aptidão para a produção da prova ao princípio de proteção ao hipossuficiente, alinho-me à corrente jurisprudencial que defende a inversão do ônus da prova na seara das ações de indenização por acidente de trabalho(...)”*

Ademais, conforme trecho de sentença paradigma anterior trazida, pode ser observado que a Síndrome do Esgotamento Profissional traz alguns requisitos para ser reconhecido, a exemplo do excesso de atribuições e responsabilidade das demandas; tais requisitos ratificam o exposto no presente trabalho, reafirmando a prática com a teoria, inclusive no fato de que quanto mais responsabilidade o empregado é submetido, aumentam suas chances de adquirir a síndrome.

Por fim, podemos concluir, com esse recorte de jurisprudências feito anteriormente, que o TRT5 tem se mantido cauteloso em relação aos pedidos feitos por indenização em relação à falta do direito ao lazer, mas com o preenchimento dos requisitos médicos tem se deferido o reconhecimento da síndrome do esgotamento profissional, e suas posteriores consequências.

Sendo assim, com os casos estudados anteriormente, em sua maioria com indeferimentos ao reconhecimento da falta ao direito à desconexão, pode ser pensando, mas não de maneira geral, que essa falta de reconhecimento pelo próprio Tribunal “incentiva” que empregadores usurpem de toda a energia e disposição dos empregados, com sentimento de impunidade, e tendendo, assim, a majorar os casos de profissionais que ficarão doentes psicologicamente, podendo decorrer, ainda, a Síndrome do Esgotamento Profissional.

Lembrando que essa conclusão foi feita com o recorte das 05 (cinco) últimas jurisprudências sobre o Direito a Desconexão, em fevereiro de 2019, a que a autora da presente obra conclui que em relação ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª

Região, ainda não é pacificamente reconhecido o direito à desconexão como instrumento jurídico ao combate da síndrome de Burnout nas relações de emprego.

5.3. Das conclusões da Autora.

Limitar o posicionamento de um Tribunal não é uma tarefa possível, pois apesar do ordenamento jurídico que nos cerca, cada sentença produzida no Brasil tem convicções subjetivas dos Magistrados.

Muitas vezes, essas convicções se diferem nas próprias turmas, ou em um mesma Vara; além do mais, cada sentença é produzida através de fatos concretos típicos de cada caso, e, ainda, são produzidas em momentos históricos diferentes e em realidades diferentes.

Por isso, não se pode concluir que determinado Tribunal é pacífico e usa de certo procedimento para realizar suas decisões; mas pode-se fazer uma análise de acordo com algumas sentenças paradigmas, para verificarmos se, ainda que não seja de forma pacífica, há ou não a evolução dos direitos de segunda geração.

Com isso, a autora desta obra estudou diversas jurisprudências recentes sobre como vem sendo reconhecido o direito à desconexão como instrumento ao combate da Síndrome de Burnout.

Em um primeiro momento, se pode verificar que o Judiciário vem apostando mais em uma conduta repressiva do que preventiva.

Das diversas jurisprudências lidas, foi visto muitas vezes que o Judiciário não reconhece que o empregado tem a Síndrome de Burnout, mesmo diante de testemunhos e relatórios médicos.

Em alguns casos não são adotadas medidas de prevenção no caso concreto, ou seja, medidas alternativas diante das diversas alegações dos empregados que estão ficando doentes, que muitas vezes não têm a proteção do INSS - que não reconhece a doença -, e que são obrigados a buscar o Poder Judiciário como última alternativa.

Sendo assim, faz-se o primeiro posicionamento percebido por esta autora, qual seja, o Judiciário tem uma ação repressiva, mas muitas vezes “falha” em não ter ações preventivas – mesmo após o “pedido de socorro” dos empregados.

Em segundo lugar, a autora considerada acertadas as decisões que invertem o ônus da prova – principalmente diante da figura do empregado hipossuficiente –

para que seja o empregador obrigado a comprovar que adota medidas preventivas visando a segurança mental dos empregados.

Em terceiro, pude perceber que as mudanças tão rápidas da tecnologia trazem dúvidas até aos próprios magistrados. Explicando melhor, não que os Juízes do Brasil não saibam o direito e a sua forma de aplicação – pois isso eles sabem mais do que ninguém; falo, sim, da forma de interpretar.

Os juízes – confesso, de uma forma correta – aplicam um posicionamento mais cauteloso, pois buscam o equilíbrio entre “proteção dos empregados” *versus* desenvolvimento do país e efetivo cumprimento da lei - não é uma tarefa fácil.

Em quarto lugar, falemos da saúde mental. Está, até então, pouco explorada.

A saúde mental, pensa essa autora, ainda não tem tanta relevância no ordenamento jurídico como a saúde física – atenção! Ela tem relevância sim, e vem ganhando repercussão tanto no Poder Legislativo, quanto no Poder Judiciário, mas não tem a importância que é despendida à saúde física dos empregados.

Acredito que, até por conta de um certo preconceito da sociedade brasileira, como dito anteriormente nesta obra, com pensamentos do tipo “trabalhar até morrer”, ou “você é fraco por não aguentar trabalhar tanto”.

Os próprios empregados, muitas vezes, esquecem de cuidar da sua saúde mental por não terem consciência de tal necessidade. Além do mais, os que lembram estão, na sua maioria, tão envolvidos em dívidas e altas taxas de desemprego, com muita oferta e pouca procura, que se “deixam” ficar doentes – e isso é alarmante.

O modelo capitalista que o Brasil faz parte também “ajuda” nesse cenário. São ensinados que direito ao lazer e direito a se desconectar é coisa de quem faz “corpo mole”.

Deve se pensar, também, em relação aos recém inseridos no mercado de trabalho, bem como em relação àqueles que acreditam possuir idade avançada para se lançar de novo no mercado; ambas as situações proporcionam que o empregado aceite “qualquer condição”, para se ter emprego.

O esgotamento profissional atrapalha a vida do indivíduo em vários aspectos e precisa ser mais debatida e difundida, até para facilitar a busca por um tratamento adequado.

Fazer com que as empresas, de certa forma, limitem as metas sobre seus funcionários, além dos limites de horários, pode ser, no futuro, uma boa solução à tentativa de impedir ao esgotamento do empregado.

Deve haver incentivos para os profissionais mais dedicados (cursos, viagens, premiações, etc.), transparência entre os empregados, qualidade de gestão e organização no ambiente de trabalho. Esse conjunto de fatores certamente incentivará o empregado, aumentará o seu rendimento e, principalmente, sua qualidade de vida, reduzindo, dessa forma, o esgotamento profissional.

Por fim, faço um recorte sobre o tema desta obra: “O reconhecimento do direito à desconexão como instrumento jurídico ao combate da Síndrome de Burnout nas relações de emprego.

Se fosse uma pergunta, para esta autora, a resposta seria não, tal direito não está sendo reconhecido. Não estão se usando do reconhecimento do direito - como deveriam - à desconexão como instrumento jurídico ao combate da Síndrome de Burnout nas relações de emprego.

Não é caso de “usar” do direito à desconexão indistintamente para se combater a esse número alarmante de novos empregados com a Síndrome do Esgotamento Profissional, pois a Justiça não pode ser uma “loteria” para se tentar um afastamento das relações de emprego.

Ao realizar a presente obra, a autora concluiu que o Poder Judiciário não está usando seu “poder” como deveria, pois ele, na maioria dos casos, não impõe obrigações alternativas, como uma resposta aos empregados, aos empregadores e à própria sociedade, determinando que “o emprego não está doente, mas é preciso fazer medidas para que ele não fique doente. O empregado não está doente, mas você, empregador, tem que respeitar as regras. O empregado não está doente, mas precisamos falar de limites”.

Sim, limites, esses as vezes tão perdidos neste mundo em que todas as pessoas estão online no tempo todo.

Os limites precisam ser impostos, tendo em vista, principalmente, da nova modalidade de trabalho que vem sendo amplamente difundida no Brasil: o teletrabalho; ele importa em mudança de paradigmas, e, mesmo quando reflete uma opção do trabalhador, leva ao aumento de metas, isolamento social, reprogramação mental, custos adicionais que antes eram exclusivos da empresa, dentre outras

consequências que ainda precisam ser estudadas, visando um melhor equilíbrio nas relações de emprego.

Além disso, o direito à desconexão deve ser usado, também, como uma forma de educação.

O Judiciário, diante da inércia do Legislativo em promover uma mudança de paradigma, pode usar do seu poder para apresentar medidas alternativas no intuito de educar os empregados e empregadores dos limites das novas relações de emprego, usando, por exemplo, de súmulas vinculantes e instruções normativas – e não estamos falando, aqui, da extrapolação à Teoria da Separação de Poderes.

Ademais, tanto o poder Judiciário quanto a iniciativa privada podem propor ações, a exemplo de palestras e aulas, ensinando os empregados e empregadores os ônus e bônus de relações de trabalho inovadoras, como o teletrabalho, que podem ser aperfeiçoadas, beneficiando ambos os sujeitos da relação de emprego.

Deve-se buscar ao Legislativo – este, então, legislador típico – para atualizar as suas leis diante das novas realidades, sem, é claro, que realize o retrocesso social.

Aqui, faz-se uma ressalva; não estamos falando da “Reforma Trabalhista” ou do “avanço a todo custo”, pois se hoje existem direitos indisponíveis forem devido a diversas lutas nobres recheadas de muita indignação. Estamos falando de um estudo elaborado, complexo, com técnicos que realmente conhecem do assunto, que busquem não escolherem “lados”, mas que visem, apenas, o equilíbrio social saudável.

Ainda não estamos diante de um efetivo direito à desconexão, e, aos olhos da autora desta obra, as taxas de empregados doentes pela Síndrome de Burnout só tendem a crescer no futuro – principalmente diante aos avanços da tecnologia, que geram, cada vez mais, a substituição da força humana pelas máquinas.

Precisamos, de fato, não só que os operadores do direito, mas que toda a população, possa enxergar o Direito do Trabalho como um aliado, e não mais como uma “loteria”; precisamos ter noção exata da realidade que envolve as relações de emprego.

Talvez isso tudo, em um futuro nem tão distante assim, sejam não mais hipóteses, mas uma grande evolução à sociedade. Vamos ser positivos!

6. CONCLUSÃO

Viu-se, neste trabalho, que diante das inovações tecnológicas e todo desenvolvimento que vêm acontecendo, novas formas de se relacionar, no âmbito trabalhista, estão surgindo, e merecem serem avaliadas afim de que haja um equilíbrio entre empregados e empregadores, evitando os exageros de ambos os lados, sem perder de vista os princípios constitucionais e trabalhistas que regem o Direito.

Mas alguém pode perguntar: "o que a Justiça do Trabalho tem com isso?" Insisto. Não podemos fechar os olhos e aceitar uma jornada que prejudica a sociedade e o trabalhador, além de ferir frontalmente os escopos da legislação trabalhista acerca dos repousos e da recuperação do obreiro.¹²⁸

É uma conclusão triste: os empregados no Brasil estão ficando doentes e ninguém sabe ao certo o que fazer.

Não é possível dizer "parem de trabalhar", "não aceitem condições degradantes", "não fiquem doentes", pois, em verdade, ninguém quer "trabalhar para ficar doente", mas muitas vezes é necessário o trabalho para sobreviver.

Vivemos em um país que, como é conhecimento de todos, não se pode esperar do Poder Público condições à uma vida digna, mas sim, temos que "arregaçar as mangas" para sobreviver.

Por isso, concluo esta obra, com o sentimento de felicidade, pois pude trazer ao leitor um assunto tão importante e tão pouco debatido pelos operadores do direito, e, ao mesmo tempo triste, pois pudemos perceber que sim, o esgotamento profissional é um problema grave.

Não há como concluir trazendo uma "solução" para a falta ao direito à desconexão, ou ao modo como se deve ser o "comportamento dos Magistrados" frente a esse problema – como dito, não é uma tarefa fácil.

A síndrome de Burnout se liga a diversos fatores, como desemprego estrutural, avanço tecnológico, muita oferta e pouca procura, avanço econômico, dentre outros.

¹²⁸ Processo: ARR - 1047-19.2014.5.17.0002 Data de Julgamento: 12/12/2018, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018.

Por isso, finalizo a minha conclusão trazendo a importância de se ensinar o respeito aos limites do corpo físico e mental, com mudanças culturais, no Poder Judiciário e fora dele, na forma de se relacionarem, para, quem sabe, um dia, se conseguir a diminuição das taxas dos empregados doentes pela Síndrome de Burnout no Brasil.

Referências

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. 3. ed., Alemanha, 1905.

Japonesa Morreu Após Um Mês Com Duas Folgas E 159 Horas De Trabalho Extra. *In*: Jornal Público, Portugal, 2017.

Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Doenças Relacionadas ao Trabalho. *In*: Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil, Série A. Normas e Manuais Técnicos, n. 114, Brasília, 2001.

Estatísticas de Gênero: Responsabilidade por Afazeres Afeta Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho. *In*: IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 17/09/2018.

_____. **Mulheres Ganham Espaço no Mercado do Trabalho**. *In*: Governo do Brasil. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 23/09/2018.

AMARAL E VIEIRA, Grazielle Alves e Adriane. **A Mulher e a Tripla Jornada de Trabalho: A Arte de Ser Beija-Flor**. Scielo Analytics São Paulo, 2009.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho – Itinerários de Dominação**. São Paulo, Ltr, 1994. Descrição Física: 231 p. Referência: 1994..

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo, LTR, 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Método, 2013.

BEBBER, Júlio César. **O Dano Existencial nas Relações Trabalhistas**. Revista LTR Legislação do Trabalho. São Paulo, n.1, Jan. 2009.

BENEDICTO, Marcelo. **Desemprego Volta a Crescer no Primeiro Trimestre de 2018**. *In*: Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018>. Acesso em: 17/09/2018.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. **“A síndrome de Burnout”, Saúde Mental do Trabalho**. *In*: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 2013, p. 389.

BOLAN, Valmor. **O Capitalismo Pode Naufragar**. *In*: Jornal A Gazeta. Vitória, n. 1, p. 4, fev, 2000.

BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, Jorge Cavalcanti e Rúbia Zanotelli de. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho.** In: Lex Editora. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx¹. Acesso em: 23/11/2018.

BRANDÃO, Adelino. **Os Direitos Humanos. Antologia de Textos Históricos.** 2ª ed., São Paulo: Landy, 2001.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 14/10/2018.

BRASIL. DECRETO Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 14/10/2018.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 14/10/2018.

BRUNA, Maria Helena Varella. **Síndrome de Burnout.** In: Portal Draúio Varella. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 14/10/2018.

BUENO, Rhaiane Aparecida Fronczak. **Síndrome de Burnout: Seus Sintomas e Consequências no Âmbito Profissional e Pessoal.** Ponta Grossa: Editora, 2017.

CALVET, Otavio Amaral. **A Eficácia Horizontal Imediata do Direito Social ao Lazer nas Relações Privadas de Trabalho.** São Paulo, 2005.

CARLOTTO E CÂMARA. **Análise Fatorial do Maslach Burnout Inventory (Mbi) em uma Amostra de Professores de Instituições Particulares.** In: Psicologia em Estudo. Maringá, v. 9, n. 3, p. 499-505, set/dez, 2004.

Cf. PELLEGRINO, F. "La síndrome del burn-out." Torino: Centro Scientifico Editora, 2000.

Cury, Augusto. **Ansiedade: Como Enfrentar o Mal do Século.** Cidade: São Paulo, Saraiva, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT aos 70 anos: Rumo a um Direito do Trabalho Constitucionalizado.** Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/4263354/ac6d6f4f-1438-452a-bc26-d7dc6d7d2a00>, 2003. Acesso em: 19/10/2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo, LTR, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** LTR, 11. ed. São Paulo, LTR, 2013.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 2. ed., São Paulo, LTR, 1999.

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11. ed., São Paulo, Atlas, 2014.

GLINA DMR, ROCHA LE, organizadores. **Saúde Mental no Trabalho: Desafios e Soluções**. São Paulo: VK; 2000.

Gonzalo, Robledo. **Jovens, Novos Mártires do Trabalho no Japão**. *In: Jornal El País Internacional*. Tóquio, n. 320, p. 25, 2017.

GORVETT, Zaria. **Morrer de Tanto Trabalhar Gera Debate e Onda de Indenizações no Japão**. BBC Capital: São Paulo, 2009.

GRASSELLI, Odete. **Direito Individual do Trabalho**. LTr, 2011.

GUEDES, Novaes Márcia. **Terror Psicológico**. São Paulo: LTr, 2003.

Isabela Vieiral; Andréia RamosII; Dulcéa MartinsIII; Erika BucasioIV; Ana Maria Benevides-PereiraV; Ivan FigueiraVI; Sílvia Jardim. **VII Rev. psiquiatr**. Rio Gd. Sul, vol.28, n.3, Porto Alegre, Sept./Dec. 2006.

Jardim SR, Glina DMR. **O diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho**. *In: Glina DMR, Rocha LE, orgs. Saúde mental no trabalho: desafios e soluções*. São Paulo: VK, 2000, p. 17-52.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed., São Paulo, Saraiva, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. **Do Dreito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_a_desconexao_do_trabalho..pdf. Acesso em: 20/09/2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Comentários à Jornada de Trabalho e Tempos de Serviço Decorrentes da Reforma Trabalhista. **Revista LTR**. V. 81, p. 1096, set, 2017.

Martello, Alexandro. **Contando jornada doméstica, mulher trabalha mais do que homem, diz OIT**. *In: Portal do G1*. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2012/07/contando-jornada-domestica-mulher-trabalha-mais-do-que-homem-diz-oit.html>. Acesso em: 20/09/2018.

MASLACH C, Schaufeli WB, Leiter MP. **Job burnout**. *In: Annu Rev Psychol*.

Melo, Sandro Nahmias. **Corte Interamericana De Derechos Humanos, Caso Gutiérrez Soler Vs. Colombia, Sentencia De 12 De Septiembre De 2005**.

MOLINA, André Araújo. **Dano Existencial por Violação dos Direitos Fundamentais ao Lazer e à Desconexão do Trabalhador**. Revista LTR Legislação do Trabalho. Volume 73, n. 81, p. 467, abril 2017.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed., São Paulo, Saraiva, 2011.

NASSIF, Elaine. Burnout, **Mobbing e Outros Males do Stress: Aspectos Jurídicos e Psicológicos**. Revista LTR, Legislação do Trabalho. p. 729, 2006.

NETO, ANTÔNIO CALVACANTE DA COSTA, Juiz do Trabalho da 13ª Região, Página 265 da Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT-17) de 8 de março de 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/110711119/trt-17-judiciario-08-03-2016-pg-265>. Acesso em: 20/09/2018.

OLIVEIRA, Antônio Carlos Paula. **Revista Pessoal de Empregado. Exercício – Limite – Abuso**. Vol. 75, LTR, 2011.

PELLEGRINO, F. **La Síndrome Del Burn-Out**. Torino: Centro Scientifico Editora, 2000.

PIRES E SANTIAGO, Daniel Alvarez e Marisa Lúcia de Mello. Dietmar Martin Samulski. Varley Teoldo da Costa. **A Síndrome de Burnout no Esporte Brasileiro**. In: ev. Educ. Fís/UEM, v. 23, n. 1, p. 131-139, 1. Trim, 2012.

RIFKIN, Jeremy. **The End Of Work**. Estados Unidos, G. P. Putnam's Sons, 1994.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da Economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1997.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15. ed., Método, 2013.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 6 ed., Niterói: Impetus, 2012.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, n.23, 2003.

THORESEN CJ, Kaplan SA, Barsky AP, Warren CR, de Chermont K. **The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration**. Psychol Bull, 2003, p. 914-45.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 5ª REGIÃO. Processo 0002799-54.2015.5.05.0251. Vara do Trabalho de Conceição de Coité/BA. Juiz: Anderson Rico Moraes Nery. DEJT: 23/01/2019. Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/667860604/rtord-27995420155050251-ba/inteiro-teor-667860617>. Acesso em: 10/01/2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 5ª REGIÃO. Processo: 0000984-84.2013.5.05.0641. Vara do Trabalho de Guanambi/BA. Juiz: Camilo Fontes de Carvalho Neto. DEJT: 14/06/2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/34002282/processo-n-0000985-6920135050641-do-trt-5>. Acesso em: 10/01/2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 5ª REGIÃO. Processo: 0001559-89.2015.5.05.0102. 2ª Vara do Trabalho de Simões Filho/BA, Juiz: George Santos Almeida. DEJT: 06/02/2017. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/153992616/trt-5-judiciario-20-07-2017-pg-83?ref=breadcrumb>. Acesso em: 10/01/2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 5ª REGIÃO. RO: 0000677-74.2016.5.05.0464. 5ª Turma. Relator: Norberto Frerichs. DEJT: 05/07/2018. Acesso em: 10/01/2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 5ª REGIÃO. RO: 0010751-78.2015.5.05.0641. Relatora: Maria Elisa Costa Goncalves. DEJT: 10/07/2018. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/648927513/andamento-do-processo-n-0010751-7820155050641-rtord-19-11-2018-do-trt-5?ref=topic_feed. Acesso em: 12/01/2019.

TST. AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma. Ministro Relator Cláudio Brandão. DEJT: 18/10/2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&submit=Consultar>. Acesso em: 12/01/2019.

TST. AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. 7ª Turma. Relator: Ministro Relator Cláudio Brandão. DEJT: 18/10/2017. Disponível em: <https://kappaiva.jusbrasil.com.br/artigos/535365094/o-direito-a-desconexao-nas-relacoes-de-trabalho?ref=amp>. Acesso em: 12/01/2019.

TST. ARR - 1047-19.2014.5.17.0002. 3ª Turma. Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte. DEJT: DEJT 14/12/2018. Acesso em: 12/01/2019.

TST. RR - 121000-97.2013.5.21.0002. 3ª Turma. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. DEJT: 21/08/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ministro+Maur%C3%ADcio+Godinho+Delgado>. Acesso em: 29/01/2019.

TST. RR - 23400-96.2004.5.03.0033. 1ª Turma. Relator Desembargador Convocado: José Maria Quadros de Alencar. DEJT: 13/12/2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/95287279/jornada-diversa-da-indicada-na-peticao-inicial1>. Acesso em: 29/01/2019.

WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. 1 ed., Salvador: JusPodivm, 2015.