

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Dieyne de Cássia Vieira

**A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL (SÍNDROME
DE *BURNOUT*) E O DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES
DE TRABALHO NO BRASIL.**

Porto Alegre
2022

Dieyne de Cássia Vieira

A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL (SÍNDROME DE *BURNOUT*) E O DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dra. Maria Cristina Cereser Pezzella

Porto Alegre
2022

Dieyne de Cássia Vieira

A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL (SÍNDROME DE *BURNOUT*) E O DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dra. Maria Cristina Cereser Pezzella

Aprovada em 06 de outubro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Maria Cristina Cereser Pezzella
Orientadora

Doutora em Direito Helena Kugel Lazzarin
Examinadora

Mestra em Direito Simone Cruxen Gonçalves
Examinadora

Doutora em Direito Kelly Lisandra Bruch
Examinadora

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à toda a minha família pelo apoio incondicional nesses longos anos de faculdade. Aos meus pais, Daysi e Cristiano, que, com muito afeto e amor, me incentivaram ao estudo desde os primeiros anos de vida e proporcionaram toda a estrutura necessária para que eu chegasse até aqui. Ao meu padrasto, Ângelo, que com sua inteligência e bom humor também foi grande incentivador dessa conquista. Aos meus irmãos, Mariana e Miguel, que por mais que nesse momento não entendam a grandeza dessa realização, estiveram comigo alegrando meus dias, tornando-os mais coloridos e cheios de vida. Aos meus avós, meu tio e meu afilhado, que apesar de estarem longe fisicamente, me acompanharam em pensamento, fazendo com que eu nunca esquecesse das minhas origens e dos valores que me foram passados desde a infância.

Agradeço também aos meus amigos queridos que me acompanham desde as salas de aulas do cursinho pré-vestibular, Cassio e Rafaeli, que sempre me socorreram nos momentos de angústia.

Ainda, agradeço ao Projeto Educacional Alternativa Cidadã (apelidado carinhosamente de “PEAC”) criado e liderado pelo “Zé”, o qual tive a grande honra de ser aluna. Foi por meio dos ensinamentos dele que pude alcançar a sonhada vaga na universidade federal.

Especialmente, agradeço ao Matheus, que foi o grande responsável por fazer com que eu descobrisse a minha própria capacidade de estar onde eu quisesse estar, inclusive dentro de uma faculdade. Agradeço o apoio e companheirismo nos dias difíceis e por ter compartilhado os mesmos objetivos comigo por tantos anos.

Agradeço à minha família do coração, Vanderlei, Aline, Yury, Cristian e Cristiney, que acompanharam de perto essa caminhada, sempre com muito entusiasmo e alegria.

Agradeço às minhas colegas do escritório TKC Advocacia, Alana, Eduarda, Chaiane, Roberta e Josane, que apesar de acompanharem a parte final dessa jornada, foram cruciais para que os dias de tensão fossem mais leves e animados. Ao meu chefe, Dr. Fábio Cáceres, que não hesitou em me passar todo o conhecimento possível, exigindo sempre o meu melhor, fazendo com que eu aprimorasse os meus talentos e adquirisse novas habilidades.

E não poderia esquecer de reservar esse espaço à minha orientadora, Professora Maria Cristina Cereser Pezzella, que aderiu a ideia deste projeto desde o início, incentivando com excelência a minha capacidade intelectual de pesquisa. Serei eternamente grata aos ensinamentos que me foram passados nessa etapa.

RESUMO

Pesquisas apontam que o diagnóstico de doenças mentais relacionadas com o ambiente laboral encontra-se em alarmante elevação. Uma dessas patologias é a Síndrome de *Burnout* ou, no Brasil, Síndrome do Esgotamento Profissional, a qual é resultado da exposição continuada do trabalhador a situações estressoras no ambiente de trabalho, resultando na transformação de profissionais dedicados à trabalhadores esgotados. Uma das propostas que esta monografia pretende é investigar a síndrome do esgotamento profissional e, como contraponto, no intuito de averiguar o que pode evitar tal doença, é realizada a exploração do conceito do direito à desconexão do trabalho. Para tais discussões, esta monografia conta com a metodologia descritiva, utilizando para a pesquisa, fontes primárias e secundárias que incluem doutrinas e artigos científicos. Além disso, também serão utilizadas enquetes e apurações realizadas por agências nacionais credenciadas, a fim de ilustrar a problemática do tema. Referente a estrutura, inicialmente se busca contextualizar o reconhecimento do trabalho, as discussões que envolvem a Revolução Industrial atrelada a tentativa de controle da mente do trabalhador e a delimitação do conceito de doença ocupacional. Além disso, conceitua-se a Síndrome de *Burnout*, realizando o enfrentamento a respeito da jornada de trabalho adotada no Brasil e o que pauta o direito à desconexão do trabalho na legislação nacional. Por fim, o estudo apresenta a análise da Medida Provisória número 1.108/2022 e o Projeto de Lei número 4.044/2020, expondo os resultados das investigações de forma qualitativa, principalmente, a respeito da posição que o legislador brasileiro adota quando trata sobre a matéria do descanso do trabalhador.

Palavras-chave: Doença Ocupacional. Organizações do Trabalho. Revolução Industrial. Excesso de trabalho. Saúde Mental dos Trabalhadores. Síndrome de Burnout. Síndrome do Esgotamento Profissional. Jornada de Trabalho. Direito à Desconexão do trabalho. Regime de Teletrabalho. Psicodinâmica do trabalho.

ABSTRACT

Research indicates that the diagnosis of mental illness related to the work environment is on an alarming rise. One of these pathologies is Burnout Syndrome or, in Brazil, Professional Burnout Syndrome, which is the result of the worker's continued exposure to stressful situations in the work environment, leading to the transformation of professionals dedicated to exhausted workers. One of the proposals that this monograph intends is to investigate the syndrome of professional burnout and, as a counterpoint, in order to find out what can prevent such a disease, the exploration of the concept of the right to disconnect from work is carried out. For such discussions, this monograph has a descriptive methodology, using primary and secondary sources that include doctrines and scientific articles as research. In addition, surveys and investigations carried out by accredited national agencies will also be used, in order to illustrate the problem of the theme. Regarding the structure, initially it seeks to contextualize the recognition of work, the discussions involving the Industrial Revolution and the attempt to control the worker's mind, together with the delimitation of the concept of occupational disease. In addition, the Burnout Syndrome is conceptualized, carrying out the confrontation regarding the working day adopted in Brazil and what guides the right to disconnect from work in national legislation. Finally, the study presents the analysis of Provisional Measure number 1.108/2022 and Bill number 4.044/2020, exposing the results of investigations in a qualitative way, mainly, regarding the position that the Brazilian legislator adopts when dealing with the matter of the worker's rest.

Keywords: Occupational disease. Labor Organizations. Industrial Revolution. Excess of work. Workers' Mental Health. Burnout syndrome. Professional Burnout Syndrome. Workday. Right to Disconnect from work. Telework Scheme. Psychodynamics of work.

SUMÁRIO

1. Introdução	9
2. Transformações no reconhecimento do trabalho	13
2.1. O reconhecimento do trabalho e a transposição para um aspecto de direito	14
2.2. O direito do trabalho no Brasil a partir do século XX	17
2.3. A precarização do trabalho na era industrial: o início da preocupação com a saúde da classe operária	19
2.4. A regulamentação dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais no Brasil	23
2.5. Acidente típico	28
2.6. Doenças ocupacionais	29
2.7. Concausas	33
2.8. Comunicação do Acidente de Trabalho – CAT.....	33
3. A Identificação do <i>burnout</i> e a origem do diagnóstico	34
3.1. A Síndrome de <i>Burnout</i> e os sintomas	36
3.2. Síndrome do Esgotamento Profissional e a legislação brasileira	41
4. Limites da jornada de trabalho a partir do século XX	45
4.1. As discussões a respeito da redução da jornada de trabalho no Brasil	48
4.2. A jornada de trabalho e o dano existencial	51
5. Do direito à desconexão nas relações de trabalho	53
5.1. O direito à desconexão e os períodos de descanso na legislação brasileira	57
5.2. Comentários a respeito da Medida Provisória número 1.108/2022 ..	58
5.3. Comentários a respeito do Projeto de Lei número 4.044/2020	59
6. Conclusão	61
7. Referências Bibliográficas	66

1. Introdução

Para Freud, a saúde mental é composta por dois fatores: a capacidade que o ser humano possui de se dedicar ao amor e ao trabalho. Ao amor, pois é a partir dele que o ser humano se reproduz; ao trabalho, pois é a partir dele que se realiza os meios para a sobrevivência. A par dessa teoria vislumbrada por Freud, especialistas em psicologia e saúde mental atualizam a ideia de “produzir e reproduzir”, conceituando que o amor se traduz nas relações afetivas do ser humano como, por exemplo, o afeto atrelado as relações familiares e as relações com os amigos, e, por outro lado, descrevendo o trabalho como o exercício de uma profissão, que permite a ascensão de classe social, possibilitando o exercício da produção e do consumo. Partindo dessa perspectiva, saúde mental equivaleria, assim, ao pleno exercício de amar e trabalhar. Por consequência, a doença mental se manifestaria quando um desses dois aspectos é prejudicado.

As investigações psíquicas debruçaram-se, por longos anos, nos problemas relacionados aos afetos humanos (ao amor), deixando de lado o sofrimento mental que o trabalho também causaria ao indivíduo, transformando os estudos que relacionam saúde mental e trabalho em um ramo muito recente (mais especificamente no Brasil, o início das publicações sobre o tema datam de 1980). Por muito tempo, os estudiosos explicaram como a psicologia poderia contribuir para o trabalho, mas nada mencionaram a respeito de como o próprio trabalho poderia ser o objeto central do sofrimento psicológico¹.

Estatisticamente, no Brasil, em 2015 foram emitidas em torno de 15 mil Comunicações de Acidente do Trabalho. Em 2017, esse número diminuiu para, aproximadamente, 9 mil notificações. Embora a redução cause a impressão de que tenhamos uma população mais saudável, análises de Ações Cíveis Públicas no Ministério Público do Trabalho, observaram a ausência de emissão da CAT em, aproximadamente, 20% das ações. Isso se dá devido aos mais variados fatores, especialmente, em razão dessa incumbência ser atrelada,

¹ ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bitterncourt; **Psicologia, Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 279-280.

obrigatoriamente, ao empregador, o qual na busca de se eximir dos custos que a notificação causa, deixa de informar a infortunística aos órgãos competentes².

Além disso, segundo dados disponibilizados pela Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 37,8% dos afastamentos do trabalho foram consequência de transtornos mentais e comportamentais. No ano de 2015, aproximadamente, 170 mil pessoas auferiram algum tipo de benefício previdenciário em razão de doenças mentais, com nexo de causalidade vinculado às atividades laborais, chegando a 199 mil no ano de 2016³. No Brasil, o ano de 2007 foi marcado pelo aumento de benefícios previdenciários concedidos em razão de transtornos mentais, mantendo-se em elevação até os dias atuais – em 2010, ocuparam a terceira posição no rol de concessão de benefícios –⁴.

Como se observa, as doenças mentais e a relação delas com o meio ambiente de trabalho ganham proporções assustadoras. A lógica capitalista aliada a forma das organizações de trabalho criam uma condição nociva à saúde mental do trabalhador, de forma que este se encontra constantemente exposto aos abusos psicológicos das rotinas laborais (cita-se aqui, apenas a título de exemplo, as pressões desmedidas por produção e as jornadas extensas de trabalho).

Nesta senda, a presente monografia analisará, dentre as diversas patologias mentais que acometem os empregados, a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, moléstia, a qual, é considerada uma descoberta recente (as primeiras investigações datam de 1970, ou seja, aproximadamente 52 anos atrás). Embora recente, conforme as pesquisas

² VELOSO, Gustavo Franco; NASSIF, Elaine. **As doenças do trabalho no Brasil: um silencioso acidente coletivo de trabalho e as novas práticas de enfrentamento – Ética na Saúde e Segurança do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Belo Horizonte. Volume 65, n. 100, p. 185-215, julho/dezembro 2019.

³ CRUZ, Samantha Mary de Melo Barbosa. **A Doença Mental e o Nexo de Causalidade com o Meio Ambiente do Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 209/2020, p. 325-339, janeiro 2020.

⁴ KEMMELMEIER, Carolina Spack. **Direito à saúde e o debate sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 186. Ano 44, p. 89-113, São Paulo: Ed. RT, fevereiro 2018.

avançam, mais se conhece sobre a doença e, quanto mais se identificam os seus causadores e os seus malefícios, mais trabalhadores são enquadrados no quadro clínico. Segundo dados da Agência Brasil, as previsões apontam que no ano de 2030, a Síndrome de *Burnout* será a doença mais comum no país⁵ e, a respeito desse fato, é possível vislumbrar a importância do tema escolhido.

Como proposta à prevenção do adoecimento mental da classe trabalhadora, este trabalho propõe o estudo sobre o direito à desconexão nas relações trabalhistas o qual permeará não só o direito a desconectar-se dos meios telemáticos de comunicação, mas também abordará a importância do respeito aos momentos de lazer e convívio social de quem trabalha ou, melhor dizendo, o direito dos trabalhadores de deixarem, por um período de tempo, de se comportarem como trabalhadores.

Contudo, o propósito desta monografia jamais será o de esgotamento de tais temas, tendo em vista que ainda se encontram em andamento pesquisas e investigações científicas a respeito desses tópicos.

Para que se consiga explicar as temáticas propostas, se utilizará em parte referências do campo doutrinário e em parte referências do campo científico, considerando a vasta literatura produzida nos últimos anos na forma de artigos. Portanto, a metodologia aqui abordada será a descritiva, de forma que se apresentará os resultados de forma qualitativa. Ainda, a fim de enriquecer o debate sobre os pontos mencionados, utilizar-se-á, também, dados originados de agências de pesquisas que abordam a saúde mental dos trabalhadores, visando ilustrar a pertinência do tema.

A monografia em voga se dividirá em quatro capítulos.

No primeiro capítulo serão abordadas as transformações ocorridas no reconhecimento do trabalho, iniciando com a transformação de uma atividade

⁵ ALBUQUERQUE, Flávia. **Excesso de trabalho e pandemia podem desencadear Síndrome de *Burnout*: Profissionais de saúde pedem atenção aos sintomas da doença.** Agência Brasil, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 21 set. 2022.

intrínseca ao ser humano para um aspecto de direito. Ainda, neste capítulo, se analisará o direito do trabalho em nosso país a partir do século XX, a precarização do trabalho nos tempos da Revolução Industrial, mais especificamente, em como se inicia a preocupação com a saúde da classe trabalhadora sob o prisma da análise crítica realizada pelo médico psicanalista Cristophe Dejours.

Também será introduzida a regulamentação dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Brasil, conceituando aspectos importantes sobre o tema, como as concausas e a Comunicação de Acidente de Trabalho, documento primordial para que se caracterize a lesão como sendo originária do trabalho e para que a partir dela se gere os efeitos previdenciários.

O segundo capítulo se destina a reflexão sobre a Síndrome de *Burnout* e todos os aspectos que tangenciam a doença: a origem do diagnóstico, os sintomas e a relação com a legislação brasileira.

No terceiro capítulo será ponderado os limites da jornada de trabalho pelo mundo, de acordo com os estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho.

Ainda, serão exploradas as discussões a respeito da defesa pela redução da jornada de trabalho no Brasil e por qual razão alguns autores propõem tal mudança no regramento brasileiro.

Se buscará demonstrar, também, o quão nociva a prática demasiada de jornada de trabalho extraordinária se torna aos trabalhadores, identificando-se, nesse contexto, um novo tipo de dano extrapatrimonial indenizável, o dano existencial.

Por fim, o último capítulo será reservado as investigações a respeito do direito à desconexão. Para tanto, os estudos recairão sobre o conceito do direito à desconexão propriamente dito, trazendo o exemplo da legislação francesa que tentou, em certa medida, regularizar a questão do direito ao descanso do trabalhador – embora a sua eficácia ainda gere discussões –. Para fins de

ilustração desta monografia, também será demonstrado neste último capítulo, aspectos que permeiam a regulamentação conferida aos períodos de descanso no Brasil, com comentários extras a duas legislações pertinentes ao tema da regulamentação sobre o teletrabalho em nosso país.

2. Transformações no reconhecimento do trabalho

Visando o aprofundamento da análise, indispensável percorrermos, ainda que brevemente, sobre o próprio reconhecimento do trabalho em diferentes contextos históricos, considerando o caráter social e a influência direta que as relações laborais exercem nas rotinas da sociedade⁶.

O estudo das origens do trabalho auxilia na ilustração da posição que essa atividade possui na vida dos indivíduos, principalmente, na vida do trabalhador, que dispõe do seu tempo vital para oferecer a sua força de trabalho em troca da contraprestação devida, sendo essa a concepção e o significado de trabalho humano⁷.

Em seu sentido filosófico, são nas instituições que moldam a sociedade, como a Igreja, o Estado e a família, que encontraremos as bases que atribuem valor ao trabalho, pois será a partir da forma de atuação delas, sua organização moral e jurídica, que o trabalho alcançará sua qualidade moral⁸.

Além disso, o trabalho humano envolve não somente a força física do indivíduo, mas também abrange a sua personalidade, o seu intelecto e o seu sentimento, aspectos que transformam esse vínculo homem-trabalho em uma relação complexa, a qual pode ser atrelada juntamente aos estudos da

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 20.

⁷ *Ibidem*, p. 10.

⁸ *Ibidem*, p. 17.

antropologia, pois as origens do trabalho se confundem com as origens do próprio ser humano⁹.

Considerando que o trabalho se constitui em uma necessidade vital para o homem, atividade por meio da qual retira o seu sustento para a sua sobrevivência¹⁰, se torna essencial a busca pelos estudos sobre as transformações atreladas ao reconhecimento da atividade “trabalhar”, perpassando pela construção de características que são perceptíveis até os dias atuais.

2.1. O reconhecimento do trabalho e a transposição para um aspecto de direito

Inicialmente, na antiguidade, a palavra trabalho em sua origem etimológica remete à pena e a tortura. Do latim, deriva de *tripaliare*, que por sua vez provém da atividade de operação da máquina tripalium, utilitário de três pontas manuseados em métodos de tortura¹¹.

Na construção histórica da sociedade, ao escravo não eram reservados quaisquer direitos ou recompensas pelo trabalho exercido, mas tão somente a própria sobrevivência. Isso se dá em razão do caráter de desumanização atribuída a pessoa escrava, que era tratada como objeto comercializável¹².

Avançando a narrativa, o feudalismo centraliza o trabalho como forma de servidão. Aqueles que exerciam a atividade do trabalho nas terras feudais recebiam em troca a proteção do senhor feudal. Apesar da diferença em relação às características dos escravos, os servos não eram totalmente livres, tendo em

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 14.

¹⁰ *Ibidem*, p. 15.

¹¹ *Ibidem*, p. 12-13.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11ª Edição. Volume 10. São Paulo: Atlas, 2010, p. 3-4.

vista a necessidade de entregar parte da sua produção para que o plantio e a utilização da terra permanecessem possíveis¹³.

No mesmo sentido, Pierre Manent descreverá a propriedade a partir da concepção de John Locke, o qual conceitua o homem em seu estado de natureza como aquele que “sente fome” e em razão dessa necessidade, vai em busca de alimento. Dessa forma, constrói uma narrativa para que identifiquemos a base de sua teoria: o homem estando em seu estado de natureza, sente fome, e em busca de suprir tal necessidade vai em busca de frutos. Ao colher os frutos da árvore, de forma legítima, apropria-se de tais frutos, constituindo-se, assim, proprietário das frutas colhidas. Nesse ato, explica que o fato que diferencia as frutas que ainda estão na árvore para aquelas que já estão colhidas, é a circunstância de que as já colhidas foram transformadas por meio do *trabalho* humano do indivíduo que as colheu, tornando-o, portanto, proprietário dessas frutas¹⁴. Note-se que o trabalho aqui, se constitui como fator essencial para a qualificação da propriedade privada.

Sob outra perspectiva, a igreja inicia o enfrentamento social do trabalho ao final do século XIX. Os posicionamentos sobre aspectos relevantes à sociedade se dão por meio de documentos, as encíclicas, elaboradas pela autoridade suprema da igreja católica. Em 1881, o Papa Leão XIII, em meio a ebulição das atividades industriais urbanas, publicou a encíclica *Rerum Novarum*¹⁵, no qual denunciava as condições precárias de trabalho existentes na época e estabelecia parâmetros de relação com a justiça social. Desde então, as encíclicas posteriores manteriam o vínculo do trabalho com a questão social

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11ª Edição. Volume 10. São Paulo: Atlas, 2010, p. 4.

¹⁴ MANENT, Pierre. **História Intelectual do Liberalismo. Dez Lições**. Rio de Janeiro: Imago Ed., 1990, p. 66-68.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 23-25.

e, ainda, promoveriam a atividade do trabalho atribuindo-lhe valor moral, pois será por meio do trabalho que o homem alcançará o objetivo Divino¹⁶.

Nessa linha, é possível identificar a mudança de paradigma da atividade que é imposta, primeiramente, como tortura ou como pena, saindo da concepção de trabalho imposto em razão da sobrevivência e da servidão e adentrando ao direcionamento do conceito de trabalho à um status social, atrelado às necessidades morais, políticas e sociais.

Seguindo essas diretrizes, as constituições pelo mundo introduzem aspectos de direitos trabalhistas em seus textos normativos a partir de 1917 com a Constituição do México, seguida pela Constituição de Weimar, em 1919. No mesmo ano, foi criada a principal organização internacional sobre conteúdos trabalhistas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁷, sendo fundada e organizada por diversos países, inclusive o Brasil.

Já em 1927, em meio à política de orientação fascista, comandada por Benito Mussolini, a Itália elabora a sua Constituição corporativista abordando conceitos de direito do trabalho como o sindicato único e o imposto sindical, que servirão de influência para a elaboração de normas regulamentadoras sobre aspectos trabalhistas em outros territórios, incluindo Portugal, Espanha e Brasil.

Um dos grandes reconhecimentos internacionais do trabalho ocorre no ano de 1948, pós Segunda Guerra Mundial, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que dentre outras normativas, estabelece em seu artigo 23, o direito ao trabalho para todas as pessoas, a não discriminação de salários para funções iguais e, ainda, reforça o direito ligado a filiação em sindicatos¹⁸.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 29.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11ª Edição. Volume 10. São Paulo: Atlas, 2010, p. 4.

¹⁸ Artigo 23º: 1.Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. 2.Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3.Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção

2.2. O direito do trabalho no Brasil a partir do século XX

No Brasil, Mauricio Godinho Delgado esclarece que embora a sistematização tenha se perfectibilizado somente no século XX, noções de regulamentação do direito do trabalho são introduzidas com a assinatura da Lei Áurea (1888) que em suas origens teria a função de alterar os padrões sociais, separar o homem do objeto e dar início a regularização da mão de obra operária agrária, ainda que tal lei não tenha extinguido a escravidão por completo¹⁹.

Entre os anos de 1917 e 1920, o país experimentou as consequências da paralisação dos trabalhadores que atuavam nas grandes fábricas. Mais precisamente, em julho de 1917, no bairro Mooca, localizado na zona leste de São Paulo, operários se recusavam a trabalhar, paralisando as fábricas como forma de protesto. As reivindicações almejadas consistiam em aumento salarial e a solidificação do descontentamento dos trabalhadores a respeito do elastecimento da jornada noturna (que tinha como justificativa o aumento da produção industrial em razão das crises geradas pela Primeira Guerra Mundial). Como resultado das inquietações causadas no mundo em período pós-guerra, no Brasil não foi diferente. As greves se estenderam pelo território brasileiro, alcançando a estatística de, aproximadamente, 44 mil operários que interromperam as atividades fabris. Tal movimentação levou a criação do Comitê de Defesa Proletária que, em negociação mediada com empresários (que também contou com a participação do então secretário de Justiça Eloy Chaves), assinou acordo que conferia aos trabalhadores o direito a reunião, aumento salarial de 20%, a libertação de presos e a proibição de demissão dos grevistas. Os anos de 1917 a 1920 foram cruciais para a politização da classe operária brasileira, pois legitimou o trabalhador como sujeito político passível de exercer direitos civis²⁰.

social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª Edição. São Paulo: LTr, 2020, p. 43-44.

²⁰ TOLEDO, Edilene. **Um ano extraordinário: greves, revoltas e circulação de ideias no Brasil em 1917**. Estudo Históricos. Volume 30, nº 61, p. 497-518, Maio – Agosto/2017.

Embora não se possa atrelar as origens do direito do trabalho brasileiro ao momento histórico de Getúlio Vargas, cabe aqui destacar as alterações que ocorreram no ano de 1930, período onde se inicia a regulamentação do trabalho por meio de decretos. Nessa época, foram instituídos o salário mínimo, a criação do Ministério do Trabalho, a normatização do trabalho das mulheres, a criação da Justiça do Trabalho e, finalmente, no ano de 1943 é realizada a outorga da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), reunindo em um só texto todas as leis esparsas vigentes que tratam de matéria trabalhista²¹.

A Constituição Federal de 1988, a constituição democrática dos direitos sociais, inclui o direito do trabalho como direito fundamental, consolidando a construção histórica do direito ao trabalho como direito humano. Ainda, segundo Mauricio Godinho Delgado, o novo texto constitucional foi uma importante ruptura na visualização do direito do trabalho corporativista para o direito do trabalho social²². Além de oficializar a preocupação com a autonomia conferida ao direito coletivo sindical (artigo 8º) – institui a obrigatoriedade da contribuição relativa aos sindicatos –, estabelece normas regulamentadoras do emprego a fim de garantir direitos individuais aos trabalhadores rurais e urbanos (artigo 7º), assegura o direito de greve (artigo 9º), expande o alcance da Justiça do Trabalho (artigo 112) e direciona normas e diretrizes que constituem e integram o direito do trabalho brasileiro atual.

Sob outro enfoque, assim como em todas as alterações históricas já ocorridas, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) causou grande impacto nas relações juslaborais. Com significativas modificações em mais de cem artigos da CLT, a chamada Reforma Trabalhista, sob o argumento da desburocratização do trabalho, de acordo com Mauricio Godinho Delgado, mitigou o princípio da

²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 53-54.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª Edição. São Paulo: LTr, 2020, p. 53-66.

proteção ao direito do trabalhador, flexibilizando normas e viabilizando um projeto antissocial no vínculo empregatício²³.

Segundo reflexão do mesmo autor, garantias fundamentais atribuídas ao empregado foram retiradas sob a ótica da economia e da promoção de emprego. Alguns exemplos são a retirada do direito às horas *in itinere*, a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, a transformação de sua natureza salarial para natureza indenizatória, a desproteção do empregado relativamente mais remunerado e mais qualificado – sendo possível a negociação de direitos de forma individual – e, além disso, a possibilidade de negociação coletiva, inclusive de forma menos benéfica ao trabalhador, das matérias descritas no rol do artigo 611-A.

Em matéria de direito coletivo, as mudanças foram igualmente significativas, como a retirada da obrigatoriedade do imposto sindical, a possibilidade de quitação de obrigações trabalhistas anualmente com homologação dos sindicatos e a desnecessidade de homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho via sindicato da categoria. Outrossim, contrariando as idealizações protetivas e sociais fundadoras dos direitos trabalhistas, a Lei 13.467/2017, por fim, acaba por atribuir caráter liberalista aos vínculos entre empregador e empregado²⁴.

2.3. A Precarização do Trabalho na era Industrial – O Início da Preocupação com a Saúde da Classe Operária

Em contexto mundial, o século XIX foi marcado pela movimentação das grandes indústrias. Trabalhadores aglomerados com jornadas extensas que ultrapassavam dez horas de trabalho, crianças e mulheres doando suas forças de trabalho em troca de salários muito baixos²⁵, são características do momento histórico em que a classe operária, apesar de ser remunerada pelo labor, não

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª Edição. São Paulo: LTr, 2020, p. 71-76.

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª Edição. São Paulo: LTr, 2020, p. 77.

²⁵ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: Cortéz Oboré, 1992, p. 12-14.

possuía condições sanitárias adequadas para as atividades que exerciam, seja pela miséria, seja pela ausência de preocupações higiênicas por parte dos empregadores e do Estado.

Conforme destaca o médico psicanalista Christopher Dejours, as condições de precariedade e miséria causadas pela nova era das máquinas transformava o trabalho a época em “luta pela sobrevivência”, o que conseqüentemente resultou na aproximação da classe obreira, visando a reivindicação de melhores condições de trabalho²⁶. Consoante Cristopher, as preocupações conferidas a saúde do trabalhador iniciam com a produção em massa e podem ser divididas em três grandes fases: o período das grandes reivindicações e a conquista de alguns direitos como a redução da jornada de trabalho e regulamentação do trabalho de crianças, concedidas de forma lenta e gradual, sendo revogadas por diversas oportunidades a título de beneficiar a burguesia detentora do capital. Essa primeira fase estende-se durante o período do século XIX e finda com a Primeira Guerra Mundial²⁷.

Já a segunda fase, inicia na primeira Grande Guerra e termina no ano de 1968, estágio em que as baixas da guerra e as limitações da carga horária de trabalho geram a redução da massa operária e o aumento de esforço na produção das indústrias, fato que resulta na solidificação política dos trabalhadores que não se limitam apenas às postulações em relação à direitos trabalhistas, mas também incluem a inquietação em relação a saúde dos obreiros e a sua prevenção. É nesse contexto, ainda, que surge o sistema de trabalho adotado por Taylor, dando origem ao taylorismo, e, com o método mecânico, as doenças que atingem o corpo dos trabalhadores ficam ainda mais evidentes. Nesse contexto, os trabalhadores adquirem direitos importantes para a categoria, como a construção da medicina do trabalho, o reconhecimento de doenças profissionais, criações de comitês que monitoram a higienização do

²⁶ *Ibidem*, p. 15.

²⁷ *Ibidem*, p. 16-17.

trabalho e menções à equipamentos de proteção individual. É no final dessa fase que a luta pela saúde é fortalecida²⁸.

O terceiro período, tem como marco inicial o ano de 1968, mais precisamente, no mês de maio, época em que houve a organização das grandes greves. As atenções dos empregadores se voltam as reivindicações da classe operária com mais afinco, porém, uma nova preocupação atinge a população. Segundo o autor, a crise da civilização emerge novas inquietações tanto na população burguesa, como na população operária: a busca do chamado “prazer de viver” figura central nas discussões a respeito da vida em sociedade. Se, na primeira fase a preocupação era centralizada no trabalho pela sobrevivência e redução da jornada de trabalho e, mais adiante, a segunda fase marcada pela exigência de melhores condições de trabalho e saúde atribuída ao corpo operário, na terceira fase o avanço das pesquisas psiquiátricas revelam indícios de um novo alvo: a saúde mental dos trabalhadores²⁹.

Esclarece Cristopher, que a dinâmica adotada por Frederick Taylor tem grande influência no terrorismo psicológico adotado nas relações de trabalho, uma vez que o taylorismo aplica a ideia de automatização da tarefa, passando por cima da criatividade e inovação inerente às atividades do trabalhador, despersonalizando qualquer pensamento crítico ligado ao trabalho³⁰. Ao empregado, não cabe tempo de pensar e refletir sobre a atividade que exerce, mas tão somente a mecanização e a produção no menor tempo possível, a fim de conferir maior celeridade à produção e maior rentabilidade à pessoa que detém o poder econômico da indústria. Nesse sentido, a mente e corpo do trabalhador são “domesticados” para reprodução em massa apenas daquela atividade a qual foi atribuído, sem espaço para a diversidade. Esse método de

²⁸ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: Cortéz Oboré, 1992, p. 18-22.

²⁹ *Ibidem*, p. 22-25.

³⁰ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: Cortéz Oboré, 1992, p. 38.

organização foi denominado por Taylor como “modo operatório cientificamente estabelecido”³¹.

Outrossim, as ponderações do autor revelam que o trabalhador do século XIX não dispunha de poder de lazer. O salário baixo aliado às tarefas domésticas e o tempo de deslocamento, não reservavam tempo e dinheiro para práticas de lazer habituais (as quais tornavam-se excessivamente onerosas), transformando, assim, o corpo e a mente do operário centralizada nas operações de trabalho – que eram limitadas somente à atividade em si – e nas práticas domésticas³². De outra forma, é possível identificar a mecanização do trabalho mesmo fora dele: relatos de trabalhadores de fábricas descrevem suas atividades domésticas de forma “rápida” e “mecânica”, o que demonstra que a mente do trabalhador não é livre, nem mesmo fora das dependências da indústria³³.

Segundo o autor, o terceiro período se estende até os dias atuais. A sociedade como um todo opta por adotar um novo estilo de organização do trabalho que consiste na redução de estoque excessivo e na integração entre os setores de trabalho, de forma que todos os empregados estão cientes e acompanham as etapas que compõem o processo ligado a atividade da empresa, método o qual foi denominado como Toyotismo. Todavia, novamente, a forma de organização do trabalho influencia na consciência de espírito daquele que trabalha. A forma de organização hierárquica que coloca em um patamar superior o chefe que vigia, que distribui recompensas conforme seu próprio critério de avaliação e que aplica sanção àqueles que não se adequam à atividade, anula as possibilidades de relações saudáveis dentro do ambiente laboral, fato que resulta em sintomas relacionados diretamente com a mente do trabalhador, causando-lhe muitas vezes, sofrimento psíquico³⁴.

³¹ *Ibidem*, p. 39-40.

³² *Ibidem*, p. 45.

³³ *Ibidem*, p. 46.

³⁴ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: Cortéz Oboré, 1992, p. 98-104.

Finalizando a análise, Christopher conclui que a organização do trabalho possui elevada influência sobre o corpo e a mente do operário, uma vez que o conflito psíquico principal se consolida no trabalhador portador de características individuais e específicas exercendo suas atividades em um ambiente de trabalho que, devido a sua organização, despersonaliza e ignora seus anseios, angústias e sentimentos individuais, em busca da imposição de um padrão. Ainda que a atividade a ser exercida pelo operário não seja nociva, ou seja, não exponha o trabalhador a atividades perigosas ou que podem ocasionar riscos à sua saúde física, pode ela causar sofrimento mental, resultando na criação de mecanismos de autodefesa dos próprios trabalhadores: exemplos são a “ideologia defensiva de profissão” e “síndrome de contaminação pelos comportamentos condicionados”. Tais mecanismos, de acordo com o médico, são paliativos, uma vez que ocultam o reconhecimento verdadeiro desses sofrimentos, impedindo o estudo de soluções efetivas.

Por fim, o psicanalista constata que a tensão entre a organização do trabalho e a mente do empregado somente podem diminuir seus efeitos se os estudos da psicanálise se debruçarem sobre o rompimento dos mecanismos defensivos de autodefesa e refletirem sobre a própria organização do trabalho, com o propósito de manter um ambiente saudável entre a psique do empregado e a sua relação com as atividades profissionais³⁵.

2.4. A Regulamentação dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais no Brasil

Assim como a evolução da própria identificação do trabalho, as doenças e acidentes causados por essa atividade também são antigas, visto que são identificadas e relatadas antes mesmo do início do calendário cristão. Heródoto (484-425 a.C.), historiador grego da antiguidade, famoso por relatar as conquistas da Grécia, foi um dos precursores ao descrever doenças pulmonares que acometiam os escravos que trabalhavam na lida com mortalhas de cadáveres. Hipócrates (460-377 a.C.), médico consagrado como o pai da

³⁵ *Ibidem*, p. 133-139.

medicina na antiguidade, também identificou doenças causadas pelas atividades exercidas pelos mineiros³⁶.

De início, como podemos observar, a Revolução Industrial trouxe à tona uma discussão importante para a vida dos trabalhadores: o impacto que as atividades do trabalho possuem sobre o corpo do trabalhador. Nesse sentido, o primeiro país que regularizou esse tipo de situação foi a Alemanha, em 1884, cujo modelo foi seguido por toda a Europa³⁷. Todavia, de fato, as primeiras legislações sobre a matéria, surgirão no início do século XX, principalmente, após a criação da Organização Internacional do Trabalho³⁸.

No Brasil, a regulamentação dos acidentes de trabalho foi realizada de forma gradativa, podendo ser dividida em alguns períodos:

No primeiro período, o Brasil possui normas esparsas sobre o tema, incluindo alguns aspectos sobre o assunto no Código Comercial de 1850 e no Código Civil³⁹. Nessa etapa primitiva, cabe destacar o artigo nº 79⁴⁰ e o artigo nº 560⁴¹, os quais mencionarão acidentes “imprevistos e culpados”, que não interromperão o salário do acidentado desde que não exceda três meses contínuos. Ainda, mencionam que qualquer indivíduo da tripulação que adoecer em viagem, à serviço do navio, não terá seu salário interrompido. Percebe-se aqui que o tema acidente do trabalho ainda se encontra atrelada ao ramo

³⁶ ARAÚJO, Francisco Rossal de. RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 4.

³⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 39.

³⁸ ARAÚJO, Francisco Rossal de. RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 5.

³⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 40.

⁴⁰ Art. 79 - Os acidentes imprevistos e inculpados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses contínuos.

⁴¹ Art. 560 - Não deixará de vencer a soldada ajustada qualquer indivíduo da tripulação que adoecer durante a viagem em serviço do navio, e o curativo será por conta deste; se, porém, a doença for adquirida fora do serviço do navio, cessará o vencimento da soldada enquanto ela durar, e a despesa do curativo será por conta das soldadas vencidas; e se estas não chegarem, por seus bens ou pelas soldadas que possam vir a vencer.

comercial do direito, não possuindo legislação específica e independência com outros ramos normativos.

Após, no segundo período, chegaremos ao Decreto Legislativo nº 3.724/1919, a qual foi consagrada a primeira lei específica sobre lei acidentária no Brasil⁴². Pela primeira vez, o empregador será penalizado e responsável pelo pagamento de indenizações acidentárias. Em seu artigo 1º, é consagrado o conceito de acidente do trabalho, abrangendo “lesões corporais” e “perturbações funcionais” que causam a morte, perda total, parcial, permanente ou temporária da capacidade de trabalho⁴³. É a primeira norma autônoma e independente sobre acidentes causados pelo trabalho⁴⁴.

No terceiro período, possuiremos a segunda lei acidentária brasileira, sob o Decreto nº 24.637/1934, que ampliou o conceito de acidente aderindo ao texto normativo, as doenças profissionais⁴⁵.

Prosseguindo o desenvolvimento normativo, possuímos o quarto período, dez anos após o último decreto de 1934, em que foi promulgado o Decreto Lei nº 7.036/1944, o qual ampliou ainda mais o conceito de acidente, aderindo ao seu texto os conceitos de concausas e o acidente de trajeto (acidente *in itinere*), instituindo a obrigação de o empregador garantir segurança aos seus empregados e, ainda, o dever ao cumprimento de normas de segurança por parte dos trabalhadores⁴⁶. Também será por meio deste decreto

⁴² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 40.

⁴³ Art. 1º Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: I a) o produzido por uma causa subita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinado lesões corporaes ou perturbações funcionaes, que constituam a causa unica da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporaria, da capacidade para o trabalho; I b) a molestia contrahida exclusivamente pelo exercicio do trabalho, quando este fôr de natureza a só por si causal-a, e desde que determine a morte do operario, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporaria, da capacidade para o trabalho. (artigo 1º Lei 3.724/1919).

⁴⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de. RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 6.

⁴⁵ § 1º São doenças profissionais, para os efeitos da presente lei, além das inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade, as resultantes exclusivamente do exercício do trabalho, as resultantes exclusivamente especiais ou excepcionais em que o mesmo for realizado, não sendo assim consideradas as endêmicas quando por elas forem atingidos empregados habitantes da região. (artigo 1º, §1º, da Lei 24.637/1934).

⁴⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 41.

que as CIPA's (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) serão criadas, permitindo a participação dos empregados nas decisões de atividades preventivas, para empresas que possuam mais de cem trabalhadores⁴⁷. Também será a primeira vez em que serão permitidos a acumulação de indenizações acidentárias com as indenizações advindas da responsabilidade civil, com a interpretação do artigo 31 do referido decreto⁴⁸, o qual culminou na Súmula 229 do Supremo Tribunal Federal⁴⁹.

No quinto período, possuímos a quarta lei sobre os sinistros acidentários, Decreto Lei nº 293/1967, promulgada por meio do Ato Institucional número 4. Considerado como evidente retrocesso se comparada com os decretos precedentes, tal normativa atribuiu caráter unicamente privativo aos seguros de acidente, autorizando que o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) concorresse com as seguradoras privadas. Após apenas seis meses de vigência, a segunda lei do ano de 1967 foi promulgada, sob o número 5.316/1967, se consolidando como a quinta lei sobre acidentes do trabalho. Tal decreto reestabeleceu normativas estabelecidas em 1944, reestabelecendo novamente ao INPS o monopólio dos seguros por acidente de trabalho⁵⁰. Ainda, será por meio desta que se adotará um modelo bipartido de responsabilidade, atribuindo a responsabilidade pelo custeamento dos benefícios acidentários à Seguridade Social, com suporte na responsabilidade do risco social e, por outra banda, aquilo que exceder os limites da reparação pela Seguridade Social, cabe ao empregador custeá-las, adotando-se aqui a teoria de responsabilidade do empregador⁵¹.

⁴⁷ ARAÚJO, Francisco Rossal de. RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 6.

⁴⁸ Art. 31. O pagamento da indenização estabelecida pela presente lei exonera o empregador de qualquer outra indenização de direito comum, relativa ao mesmo acidente, a menos que este resulte de dolo seu ou de seus prepostos. (Lei 7.036/1944).

⁴⁹ SÚMULA 229 - A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.

⁵⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 41.

⁵¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de. RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 7.

Já, no sexto período, novas alterações foram incluídas no ano de 1976, época em que foi instaurada a Lei nº 6.367/1976, considerada como a sexta lei acidentária. Como inovação, aprimorou o conceito de concausas e aderiu ao texto normativo as doenças adquiridas nas atividades exercidas pelos médicos, considerando-as como equiparadas a acidente de trabalho⁵². Além disso, a Portaria nº 3.214/1978, emanada pelo Ministério do Trabalho, regulamenta as CIPA's, estabelecendo a obrigatoriedade de criação para empresas com mais de cinquenta empregados. Ainda, cria programas importantes para a prevenção de acidentes como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, visando a antecipação e prevenção de possíveis doenças e acidentes de trabalho⁵³.

Finalmente, possuímos o sétimo período de atualizações da regulamentação dos acidentes de trabalho, com a promulgação da Lei nº 8.213/1991, Lei dos Benefícios da Previdência Social, a qual segue vigente até os dias atuais. Instituída nos moldes da Constituição Federal de 1988, por um lado prevê a reparação por meio de benefícios custeados pela Seguridade Social, o qual tem como basilar as contribuições dos empregados e das empresas, consistindo como responsabilidade objetiva e, por outro aspecto, concebe a responsabilização do empregador, quando existir culpa ou dolo, resultando em uma responsabilidade civil objetiva⁵⁴. Com o passar dos anos, alterações legislativas foram implementadas: a Lei 9.032/1995 equiparou os benefícios do acidentado aos benefícios previdenciários; a Lei 11.430/2006 acrescentou o artigo 21-A a Lei 8.213/1991⁵⁵, incluindo o nexó técnico

⁵² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 41.

⁵³ ARAÚJO, Francisco Rossal de. RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 8.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 9.

⁵⁵ Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

epidemiológico, responsável por identificar possíveis doenças profissionais decorrentes da relação existente entre a atividade laboral e a doença⁵⁶.

Conforme se percebe, a atual legislação que dá amparo aos acidentados em razão do trabalho, foi produto de uma construção normativa que, ao longo dos anos, passou de um viés privatista para uma abordagem mista, aprimorando cada vez mais o intuito de vislumbrar e evitar os acidentes e/ou doenças ocupacionais, como forma de prevenção.

2.5. Acidente típico

O conceito de acidente típico, encontra-se elencado no artigo 19 da Lei 8.213/1991⁵⁷, ponto em que é conceituado como aquele em que ocorre pelo exercício do trabalho, de forma a abandonar conceitos errôneos e limitadores das leis precedentes que utilizavam termos como “causa involuntária e violenta”, dando margem para que o fator culpa fosse facilmente atribuído ao empregado.

De forma técnica, o acidente típico precisa conter os seguintes elementos: deve ser um evento danoso, decorrente das atividades laborais à serviço da empresa ou à serviço do empregador doméstico, que cause lesão corporal ou perturbação funcional, causando a morte ou a perda, ou a redução, permanente ou temporária da capacidade de continuar exercendo as atividades para o trabalho.

A doutrina trata o acidente típico como aquele evento súbito, inesperado, imprevisto, brusco, fortuito, com efeitos e consequências imediatas, podendo causar lesões internas e externas, efeitos tóxicos corporais ou, ainda, resultarem em consequências exclusivamente psíquicas, as quais não foram provocadas pela vítima.

⁵⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 42.

⁵⁷ Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Outrossim, é preciso que haja a distinção entre os acidentes comuns do dia-a-dia dos indivíduos, para o acidente do trabalho e, para tal identificação, é preciso que entre as atividades laborais e o evento traumático exista o *nexo etiológico* ou *nexo causa*⁵⁸.

A respeito desse tema, Antonio Lopes Monteiro e Roberto Fleury, esclarecem que *nexo causal* e *nexo etiológico* não podem ser utilizados como mero sinônimos, pois o primeiro se refere de forma mais abrangente, podendo incluir concausalidade e agravamentos da lesão. Já, o segundo, se refere de forma mais restrita aquele evento que desencadeou o dano laboral, possuindo relação direta com as atividades da empresa ou a serviço desta⁵⁹.

Logo, acidente típico não pode ser caracterizado para aquele evento que ocorra sem possuir relação com as atividades laborais, que não provoque uma lesão ou perturbação física ou psíquica, que não acarrete em morte ou em redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, pois tais elementos fazem parte da essência do conceito de acidente do trabalho⁶⁰.

2.6. Doenças ocupacionais

As doenças ocupacionais encontram amparo legal no artigo 20, incisos I e II da Lei 8.213/1991⁶¹, divididas em doenças profissionais e doenças do trabalho, ambas equiparadas à acidente típico do trabalho apenas de forma jurídica, a fim de que os direitos atrelados à sua reparação sejam equânimes.

⁵⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 48-50.

⁵⁹ MONTEIRO, Antonio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 9ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 45.

⁶⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 51.

⁶¹ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Todavia, as doenças ocupacionais e o acidente típico possuem conceitos próprios e diversos, sendo equiparados apenas quanto as consequências jurídicas para o trabalhador.

Em primeiro lugar, as *doenças profissionais* são as lesões causadas em profissão ou atividade específica, podendo ser denominada, ainda, como ergopatias, tecnopatias ou doenças profissionais típicas. Nesta modalidade, não é preciso que se comprove a relação das atividades laborais com a doença ocupacional, considerando-se o nexo causal presumido em razão das atividades peculiares da profissão. A relação do trabalho com a doença não admite prova em sentido contrário, aplicando-se, nesses casos, a presunção *juris et de jure*⁶². Como exemplo, podemos citar os trabalhadores mineiros que trabalham expostos ao pó de sílica: quando tais trabalhadores contraem a doença *silicose*, não é preciso que se investigue o nexo causal entre a atividade e a patologia, pois as atividades inerentes a esta profissão já contém o risco de adoecimento em razão do contato com a sílica, bastando para tanto, que se comprove a prática da atividade que envolve o minério para caracterização da doença profissional⁶³.

Sob outra perspectiva, é preciso conceituar as *doenças do trabalho*, podendo serem nomeadas, ainda, como mesopatia ou doença profissional atípica. Diferentemente da doença profissional, o nexo causal não se presume. Apesar de possuírem, igualmente, origens na atividade laboral, a doença do trabalho pode ser adquirida em condições especiais e específicas existentes no ambiente de trabalho. Ou seja, em outras palavras, doença atípica é aquela que poderia ser desencadeada em qualquer outro tipo de atividade, não necessariamente aquela profissional. Nesse sentido, é preciso que se relacione o quadro patológico com as condições especiais na qual a atividade laboral foi praticada⁶⁴. Como bem definido por Antonio Lopes e Roberto Fleury, para ilustrar

⁶² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 52.

⁶³ MONTEIRO, Antonio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 9ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 46-47.

⁶⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 53.

tal diferenciação, imaginemos a doença de bronquite asmática: tal patologia poderia ser adquirida em qualquer outro tipo de ambiente. Ocorre que, se o trabalhador praticar as suas atividades laborais em condições especiais, o risco que antes era genérico, passa a ser específico, podendo caracterizar a bronquite asmática como doença de risco específico indireto⁶⁵.

Ainda, sobre as mesopatias, a Lei 11.430/2006, alterada pela Lei Complementar nº 150/2015, incluiu um novo artigo na Lei Acidentária, no intuito de facilitar a inserção de patologias como doenças ocupacionais, permitindo que a perícia médica realizada pelo INSS (Instituto Nacional da Seguridade Social), caracterize a natureza acidentária quando constatar nexos epidemiológicos entre as atividades praticadas pelo trabalhador e a entidade mórbida motivadora da incapacidade do empregado⁶⁶.

Cabe ressaltar, que visando um englobamento das duas espécies de doenças provenientes do trabalho, a doutrina passou a adotar a expressão “doenças ocupacionais” para o englobamento dos dois tipos de adoecimento. Desta forma, utiliza-se o termo *doenças ocupacionais* como gênero e doenças típicas e atípicas como espécie⁶⁷.

A relação de doenças profissionais e doenças do trabalho encontram amparo no Anexo II do Regulamento da Previdência Social, de forma que não haja distinção entre mesopatias e ergopatias, considerada, para fins jurídicos, uma lista única de doenças ocupacionais de rol meramente exemplificativo. Tal qualificação permite que novas patologias sejam relacionadas com as atividades

⁶⁵ Nesse sentido, os autores explicam que a doença profissional possui relação de risco específico direto com a patologia, enquanto que a doença do trabalho caracteriza a patologia que poderia ser comum, como doença de risco específico indireto. MONTEIRO, Antonio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 9ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 48.

⁶⁶ Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológicos entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

⁶⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 52.

profissionais, desde que vinculados por meio do nexo causal entre a doença e as circunstâncias em que o trabalho foi realizado⁶⁸.

Por fim, o legislador também incluiu no repertório da Lei Acidentária as condições consideradas excludentes da doença ocupacional. O artigo 20, §1º, da Lei 8.213/91⁶⁹ elenca os fatores que impedirão o enquadramento da patologia como doença ocupacional, incluindo fatores como o fator degenerativo, a doença próprio de certo grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa e a doença endêmica.

Embora seja um tema controvertido na doutrina⁷⁰, consideram-se excluídas da lista de doenças ocupacionais aquelas doenças que surgiram independentemente das atividades laborais, isto é, a moléstia pode ter surgido no trabalho, mas não em razão dele.

Nesse sentido, as doenças originadas em razão do desgaste natural do corpo humano (degenerativo), as patologias intrínsecas à faixa etária de certo grupo, a que não produz incapacidade laborativa e a doença que é própria de determinado lugar ou região (endêmica), não são protegidas pelas normas que regem as doenças ocupacionais⁷¹.

⁶⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 55.

⁶⁹ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: § 1º Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

⁷⁰ Nesse sentido, o autor explica que existe uma discussão doutrinária em que especialistas em medicina relatam doenças degenerativas e genéticas que são “induzidas” precocemente, considerando-se nesses casos, a doença ocupacional que embora seja de fator degenerativo, foi causado em razão das especificidades da atividade laborativa. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p.56.

⁷¹ MONTEIRO, Antonio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 9ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 49.

2.7. Concausas

As concausas são conceituadas como um agrupamento de motivos que geram um dano. A concausa pode ser considerada, ainda, como uma “segunda causa” que junta-se a causa principal, contribuindo para gerar ou agravar o fato.

Em matéria de doença ocupacional e acidente típico, é preciso que se investigue se as atividades realizadas para o trabalho são responsáveis pelo desencadeamento ou agravamento de doenças que já são preexistentes ou, ainda, se foram provocadas de forma precoce as doenças comuns, degenerativas ou inerentes ao grupo etário, mitigando, assim, as hipóteses excludentes das doenças ocupacionais.

Do mesmo modo, as concausas podem decorrer de fatores que já existem (preexistentes), de fatores que ainda podem ocorrer após o acidente ou identificação da doença (supervenientes) e de fatores que são contemporâneos à moléstia (concomitantes).

Além das classificações acima mencionadas, para fins de benefícios previdenciários, a contribuição das atividades laborais para o desencadeamento ou agravamento da saúde do trabalhador, ainda que identificada como concausalidade - seja ela intensa, moderada ou leve -, já é motivo suficiente para enquadrar o evento como acidente do trabalho, com o consequente pagamento do benefício acidentário de forma integral, não importando o grau de contribuição para tal evento acidentário⁷².

2.8. Comunicação do Acidente de Trabalho – CAT

A Comunicação do Acidente de Trabalho é o principal registro para que seja reconhecido o acidente do trabalho ou situação equiparada, posto que é a partir desse documento que serão reconhecidos ao trabalhador todos os direitos inerentes à esse fato.

⁷² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 60.

Segundo o artigo 22 da Lei 8.213/1991⁷³, a responsabilidade pela emissão da CAT é do empregador, que terá o prazo de até um dia útil após o acidente ou identificação da doença, por meio de formulário criado e disponível em sítio eletrônico vinculado ao INSS⁷⁴.

Na hipótese de a doença ser identificada de forma tardia, de maneira que o trabalhador não esteja mais laborando no local que deu origem ao acidente ou doença, a emissão da CAT é de responsabilidade da empresa a qual o indivíduo prestava serviços, não excluindo-se a possibilidade, ainda, que o próprio acidentado, ou seus dependentes, o sindicato competente ou o médico que prestou atendimento a tal trabalhador, emita a comunicação do acidente, mesmo que fora do prazo de um dia útil concedido à empresa⁷⁵.

3. A Identificação do *Burnout* e a Origem do Diagnóstico

O termo em inglês *burnout* significa parar de funcionar devido à exaustão de energia, sendo utilizado pela primeira vez em 1953, quando publicado o estudo de caso nomeado como “Miss Jones”. Elaborado por Schwartz e Will, tal estudo analisava o caso de uma enfermeira psiquiátrica que, ao sentir os efeitos dos comportamentos hostis e agressivos dos indivíduos que estavam aos seus cuidados, adotou, gradualmente, uma atitude negativa em relação a estes, visando evitar interações agressivas que poderiam lhe causar estresse. Além disso, alguns efeitos como cansaço, desinteresse, culpa e adoecimento constante, foram percebidos no comportamento da profissional.

Por sua vez, em 1960, a novela “*A burn out case*” retratava a história de um arquiteto que, devido a desilusão com a arte e a vida, abandonou a profissão, sendo acometido por um profundo sentimento de indiferença com o seu trabalho.

⁷³ Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

⁷⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, p. 64.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 65.

O mesmo termo *burnout* somente seria retomado em 1974, pelo médico psicanalista Herbert Freudenberger, definindo entre os sintomas analisados a sensação de fadiga, depressão, aborrecimento, irritabilidade, perda de motivação e rigidez, em razão da sobrecarga de trabalho. Além disso, o médico descreve que enfrentou tal fenômeno, pessoalmente, por duas oportunidades, o que conferiu maior autenticidade em suas investigações em pacientes.

Na mesma época, a psicóloga social Christina Maslach, juntamente com o seu grupo de estudos, buscou analisar as consequências emotivas que os trabalhadores da área de serviços de saúde desenvolviam ao ter que lidar com situações conflituosas. Em tais estudos foram investigados os processos cognitivos dos trabalhadores que necessitavam lidar, diariamente, com clientes ou pacientes hostis. O resultado foi a identificação de profissionais esgotados que desenvolveram atitudes negativas em relação aos seus pacientes, a fim de evitar o desgaste emocional. Na procura de elucidar a compreensão de tal fenômeno, o grupo coordenado pela psicóloga chegou ao conceito de “desumanização em autodefesa” que consiste no processo de se autoprotger de sentimentos emocionais, interagindo com indivíduos externos de forma impessoal, tratando-os como coisas. O mesmo evento também foi identificado em advogados que precisavam lidar com clientes carentes, fazendo com que, primeiramente, se chegasse a conclusão de que tal fenômeno estaria atrelado à profissões que precisavam lidar com outras pessoas, prestando-lhes algum tipo de serviço. No ano de 1976, a psicóloga inicia, de forma efetiva, métodos que visavam padronizar um conceito mais preciso de *burnout*, dando origem ao Maslach Burnout Inventory (MBI) – Inventário de *Burnout* de Maslach –, instrumento projetado para avaliar o fenômeno e as consequências causadas nos trabalhadores, o qual é utilizado até os dias atuais. Tão logo os estudos avançaram, chegou-se ao termo “Síndrome de Burnout”, que no início recebeu o conceito de estresse crônico.

Em 1980, a já nomeada Síndrome⁷⁶ de *Burnout* passa a ser identificada, também, em outras profissões. Estudos realizados em carreiras que ofereciam alto valor remuneratório e com atribuição de grande estima social, demonstraram um número considerável de trabalhadores que apresentavam alto nível de *burnout*. Os profissionais desta área se ausentavam dos seus postos de trabalho em razão de sentirem fadiga, desilusão e declínio da motivação.

À medida que as investigações da síndrome foram sendo instrumentalizadas e documentadas, o interesse pela pesquisa de tal ocorrência foi se espalhando pelo mundo no final da década de 80 e início dos anos 90. No Brasil, a primeira publicação foi em 1987, elaborada por Hudson Hubner França, que publicou junto a Revista Brasileira de Medicina o projeto intitulado como “A Síndrome de *Burnout*”, precedendo a intensificação dos estudos nacionais que, durante os anos 90 e após o ano de 2001, acentuaram-se por meio de publicações de teses e dissertações que tratavam sobre o assunto⁷⁷.

3.1. A Síndrome de *Burnout* e os Sintomas

Para que se possa aprofundar o conceito da síndrome estudada, é preciso, antes, que se explique o contexto das organizações do trabalho. Tais organizações se caracterizam como um conjunto de fatores decorrentes da evolução de métodos de trabalho.

Podemos dividir tais processos, a partir da Revolução Industrial, como taylorismo, fordismo e toyotismo (também nomeado como pós-fordismo). Alguns elementos que são analisados para que se conclua qual método de processo do trabalho está sendo utilizado em determinado ambiente, consistem nos seguintes aspectos: o conteúdo do trabalho, o método de trabalho e as relações

⁷⁶ Sobre o conceito de Síndrome, encontrou-se definição que se adequa ao tema proposto: “a maioria dos transtornos ou doenças diagnosticadas na psiquiatria são síndromes, ou seja, tratam-se de um conjunto de sintomas no qual não se pode identificar exatamente a fisiopatologia e a etiologia. Essa é, portanto, uma das maiores dificuldades concernentes ao estudo das doenças mentais: nem todas podem ter sua etiologia devidamente identificada”. CRUZ, Samantha Mary de Melo Barbosa. **Doença mental e o nexa de causalidade com o meio ambiente de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 209/2020, p. 325-339, Janeiro/2020.

⁷⁷ CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de Burnout: o estresse ocupacional do professor**. Canoas: Editora Ulbra, 2010, p. 35-42.

interpessoais. Esses três elementos definirão os modelos de organização do trabalho⁷⁸.

Como resultado dos estudos que buscam desenvolver o conceito da Síndrome de *Burnout*, é pacífico o entendimento entre os especialistas de que tal fenômeno se caracteriza por um evento psicossocial, caracterizado como a resposta decorrente de estressores ocorridos na situação do trabalho, não podendo se falar em problema individual ou pessoal, mas sim, em problema do ambiente laboral ao qual o indivíduo se submete⁷⁹.

Contudo, é necessário distinguir o conceito de estresse do conceito de Síndrome de *Burnout*.

O conceito de estresse é definido como Síndrome Geral de Adaptação, no qual o indivíduo se esforça para se adaptar a uma situação estressora que altera a homeostase interna e impede a capacidade do organismo de se manter constante. Com suas origens do latim, o estresse também foi definido como uma resposta do corpo frente aquelas situações em que considera desfavoráveis ou ameaçadoras. O estresse ou síndrome geral de adaptação possui três fases: a reação de alarme, a resistência ou adaptação e a exaustão ou esgotamento.

Na fase nomeada como reação de alarme, o corpo realiza a sua preparação para a fuga. Dentre outros sintomas, conseguimos identificar que o coração bate mais rapidamente, a pupila é dilatada, a produção de suor aumenta e o corpo inicia a liberação de glicose e gordura no sangue. Na fase de resistência, o corpo se prepara para o ataque e sua repetição, ou seja, ele se enrijece e permanece recebendo mais energia a fim de preparar-se para novos perigos e ajustar-se a situações desconfortáveis. Nessa fase, alguns efeitos são identificados como sensação de desgaste ou cansaço, perda de memória e supressão de algumas funções corporais. Por último, na fase de esgotamento, o

⁷⁸ FREITAS, Claudio Victor de Castro; BOYNARD, Carolina Braga. **A Síndrome de Bornout: Evolução Social, Doutrinária e Jurisprudencial de uma Doença Ocupacional**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 146/2012, p. 47-74, Abril – Junho/2012.

⁷⁹ CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de Burnout: o estresse ocupacional do professor**. Canoas: Editora Ulbra, 2010, p. 43.

corpo encontra o ápice de seu mecanismo de defesa: entra em colapso no intuito de defender o organismo para as agressões externas. Nesse contexto, a imunidade cai e se torna terreno fértil para o aparecimento de doenças como distúrbios cardíacos, enxaqueca e diabetes. A energia utilizada nessa fase é tão intensa que, se for repetida por muito tempo, o organismo se esgota desencadeando diversos sintomas, os quais podem não ter relação direta com alguma patologia específica, porém, são decorrentes do estresse crônico. Alguns desses sintomas são falta de apetite, dor de cabeça e insônia.

Por ser uma reação do organismo a certos estímulos (felizes ou tristes), o estresse tende a aparecer rapidamente após a carga de estímulo. Na mesma medida em que responde rápido, o seu desaparecimento também é identificado após algumas horas. No quadro de estresse agudo, os sintomas podem persistir por um período um maior, sendo identificados como hiperatividade, dificuldade de concentração e desorientação.

Nesse mesmo sentido, o estresse também está relacionado com as características próprias do indivíduo, tais como a sua própria personalidade, suas expectativas, suas experiências que interagem diretamente com o seu comportamento frente as condições que as atividades do trabalho lhe exigem.

Portanto, uma pessoa que possui recursos e suportes saudáveis em sua vida pessoal, pode receber o agente estressor (em medidas adequadas) como uma forma de estímulo ou incentivo no trabalho.

O *Burnout* se afasta da concepção de estresse pois é um processo lento e demorado que se manifesta de forma negativa, o que difere do conceito de estresse, que tem a tendência a se manifestar de forma breve e rápida⁸⁰.

⁸⁰ FREITAS, Claudio Victor de Castro; BOYNARD, Carolina Braga. **A Síndrome de Bornout: Evolução Social, Doutrinária e Jurisprudencial de uma Doença Ocupacional.** Revista de Direito do Trabalho. Volume 146/2012, p. 47-74, Abril – Junho/2012.

No Brasil, o *burnout* foi nomeado como “síndrome do esgotamento profissional”, embora o significado de esgotamento seja apenas um dos sintomas que compõem os efeitos dessa síndrome.

Arelado, principalmente, as profissões que demandam cuidados de relação direta e emocional com outras pessoas, tal síndrome leva, em média, de 10 a 15 anos de exercício da profissão para que se chegue ao diagnóstico e afeta primordialmente o “lado humano” no trabalho, muitas vezes não sendo identificável pelos próprios indivíduos que sofrem de tal patologia. Estudos recentes definem os sintomas em quatro esferas: *sintomas físicos* (fadiga constante, distúrbios do sono, dores no pescoço, cefaleia, problemas gastrointestinais e perda de apetite), *sintomas psíquicos* (perda de memória, dificuldade de concentração, diminuição da capacidade de tomar decisões, pensamento lento, dificuldade de aprender fatos novos e diminuição da capacidade criativa), *sintomas emocionais* (desânimo, perda de entusiasmo, ansiedade, depressão, sentimento de autodepreciação e culpa) e, por último, *sintomas comportamentais* (distanciamento do contato pessoal com colegas e clientes, tendência ao isolamento, desinteresse pelas atividades relacionadas com o trabalho, comportamento inflexível e absenteísmo)⁸¹.

Embora os sintomas sejam identificáveis, o processo de desenvolvimento da síndrome de *burnout* ainda se encontra como tema de investigações dentro da psicologia do trabalho. Os pesquisadores tentam revelar o que leva profissionais altamente motivados no início de suas carreiras a tornarem-se, com o passar dos anos, em empregados exaustos e frustrados. A literatura produzida nos últimos trinta anos, constata que os trabalhadores que mais sofrem com tal síndrome são aqueles identificados como os mais dedicados, que desenvolvem, inicialmente, um propósito no qual investirão totalmente as suas energias. Com o passar do tempo, esses mesmos profissionais dedicados e identificados com o seu trabalho, experimentam

⁸¹ CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de Burnout: o estresse ocupacional do professor**. Canoas: Editora Ulbra, 2010, p. 44-52.

sensações de desilusão e fracasso, o que compromete significativamente o seu projeto futuro⁸².

Enquanto Maslach aduz que os profissionais que lidam com os serviços destinados a clientes, pacientes e/ou alunos podem estar propensos ao esgotamento profissional devido ao estresse crônico causado por essas relações, Shaufeli e Buunk defendem a teoria de que, em verdade, o que causa o desenvolvimento da síndrome são as relações interpessoais entre os profissionais. Tal tese adota a ideia de que a falta de recursos leva ao momento de incerteza em meio as atividades profissionais, levando ao isolamento e ao sentimento de incompetência frente aos colegas de profissão.

Ainda, há uma vertente da doutrina que relaciona o sentimento de esgotamento ao fracasso do significado existencial do trabalho. Tal sentimento se consolida na falta de propriedades positivas e a existência majoritária de características negativas no ambiente de trabalho, o que resultaria em uma redução da realização pessoal do indivíduo, levando-o a sua despersonalização.

As aproximações da síndrome de *burnout* aos mais diversos estressores existentes no meio ambiente de trabalho tornam-se cada vez mais evidentes no intuito de compreender o que geraria tal fenômeno nos indivíduos. Os estudos iniciais relacionavam os sintomas aos profissionais do ramo de serviço que, ao se depararem com a impossibilidade de satisfazer com plenitude os destinatários deste serviço, encontrariam mecanismos negativos de defesa. Após, a ausência de recursos suficientes para o atingimento de metas e o sentimento de incerteza, levaria o profissional ao isolamento de seus próprios colegas, originando a síndrome em razão das relações interpessoais dentro do ambiente laboral. Ainda, parte da doutrina especializada em psicologia do trabalho apresenta o fenômeno como aquele ligado as perturbações causadas pela quantidade elevada de manifestações negativas, prejudicando a ideia de realização da existência do indivíduo por meio do trabalho.

⁸² CASTRO, Fernando Gastal; ZANELLI, José Carlos; **Síndrome de Burnout e projeto de ser.** **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho.** Volume 10, n.2, p.17-33, 2007.

Sem o intuito de esgotar a discussão sobre o tema, importante destacar ainda, a relação que estudiosos fazem entre a síndrome de *burnout* e o projeto de ser. Tal associação estabelece que o trabalho não é simplesmente um resultado de estímulos, mas sim, um projeto do indivíduo. É a partir desse projeto que o trabalhador se move e dispõe sua energia em suas atividades laborais, visando o atingimento de uma realidade futura, buscam motivos que deem sentido a tarefa que é exercida (cita-se como exemplo, a compra de uma casa; para os policiais, o sentimento de coragem;). Tal teoria conecta o projeto de trabalho ao próprio projeto do ser e, nesse sentido, o profissional predisposto a desenvolver o esgotamento em seu ápice é aquele em que possui o futuro desejado prejudicado ou perdido⁸³.

3.2. Síndrome do Esgotamento Profissional e a Legislação Brasileira

O próprio fundamento para o surgimento do Direito do Trabalho se pauta pela nocividade causada à saúde dos trabalhadores em meio a condições inapropriadas de trabalho. A normatização das relações de trabalho surge quando se reconhece que, diferentemente do empregador, o empregado coloca o seu corpo e a sua mente em sujeição ao risco, pois muitas vezes se encontra exposto a situações nocivas no trabalho que são alheias ao seu controle.

Em conjuntura mundial, a OIT aprovou a Convenção 155, a qual prevê o meio ambiente de trabalho saudável por meio de normas que assegurem a segurança e a saúde dos trabalhadores. Essa será a primeira vez que a Organização Internacional do Trabalho discorrerá, de forma expressa, a relação da patologia mental com o trabalho, orientando que as políticas nacionais sigam a implementação de medidas redutoras de riscos e a prevenção de acidentes. A Convenção 161 continuará incluindo a preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, por seu turno, aconselhando a atitude preventiva nos ambientes

⁸³ CASTRO, Fernando Gastal; ZANELLI, José Carlos; **Síndrome de Burnout e projeto de ser. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. Volume 10, n.2, p. 17-33, 2007.

laborais, de forma a favorecer as capacidades físicas e mentais da classe trabalhadora⁸⁴.

Sobre o mesmo tema, a Organização Mundial da Saúde definirá saúde como a circunstância de perfeito bem-estar físico, psíquico e social, não se limitando apenas ao conceito de ausência de doenças⁸⁵.

Embora, internacionalmente, existam orientações no sentido de abranger a saúde mental como parte integrante a ser protegida pelo direito pátrio, a Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho (Decreto 7.602/2001) não inclui determinações específicas sobre a saúde mental dos trabalhadores. É possível localizar alguma menção inserida na Norma Regulamentadora nº 17, que desenvolverá a questão como o dever de adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas⁸⁶. Ainda, encontraremos referências a respeito da saúde mental nos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas: em seu artigo 168, §2º ⁸⁷, o qual determinará exame médico que identifique a capacidade física e mental para o exercício da função; o artigo 403, parágrafo único⁸⁸, em conjunto com o artigo 428⁸⁹, os quais proíbem o trabalho dos menores de dezesseis anos (salvo na condição de aprendizes), a fim de não prejudicar o seu desenvolvimento físico e

⁸⁴ KEMMELMEIER, Carolina Spack. **Direito à saúde e o debate sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 186. Ano 44, p. 89-113, São Paulo: Ed. RT, fevereiro/2018.

⁸⁵ SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. **O conceito de saúde**. Revista de Saúde Pública. Volume 31, número 5, p. 538-542, outubro/1997.

⁸⁶ KEMMELMEIER, Carolina Spack. **Direito à saúde e o debate sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 186. Ano 44, p. 89-113, São Paulo: Ed. RT, fevereiro/2018.

⁸⁷ Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: § 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

⁸⁸ Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

⁸⁹ Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

psíquico, de forma a realizar atividades compatíveis com o seu desenvolvimento psicológico; e, por fim, o artigo 461⁹⁰ exclui da utilização como paradigma, para fins de equiparação salarial, o trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental.

Ademais, a primeira Jornada de Direito Material Processual na Justiça do Trabalho, organizada pelo Tribunal Superior do Trabalho, trouxe o tema da saúde mental como parte integrante do direito à saúde em seu Enunciado de número 39⁹¹.

O direito à saúde no direito brasileiro obteve importante estruturação na Constituição Federal de 1988, de forma que previu o tema saúde como direito fundamental social (artigo 6º)⁹² e garantiu ao trabalhador o direito a diminuição dos riscos inerentes ao trabalho com a elaboração de normas de saúde e higiene (artigo 7º, inciso XXII)⁹³. Nesse mesmo contexto, a Carta Magna instituiu o Sistema Único de Saúde, sob uma lógica sistêmica e descentralizada (artigo 198, inciso I)⁹⁴, incumbiu a sua regulamentação ao Poder Público (artigo 197)⁹⁵ e atribuiu o seu financiamento aos recursos do orçamento da Seguridade Social, União, Estados e Municípios, como forma de conferir à população acesso

⁹⁰ Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. § 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

⁹¹ 39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

⁹² Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁹³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

⁹⁴ Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes: I - descentralização, com direção única em cada esfera de governo;

⁹⁵ Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.

universal e integral aos recursos de saúde. Dessa forma, o SUS possui um sistema de caráter cooperativo e de obrigação compartilhada⁹⁶.

Para fins de orientação aos profissionais da saúde e, além disso, visando promover a qualidade nas ações voltadas as doenças ocupacionais, no ano de 1999, o Ministério da Saúde do Brasil elaborou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (cumprindo, também, com o determinado na Lei Orgânica nº 8080/1990 que regulamentou, inicialmente, os objetivos do SUS). Em 2001, tal lista foi atualizada e ampliada, trazendo em seu rol a *Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burn-out ou Síndrome do Esgotamento Profissional)*, inserido na CID nº 10, sob a sigla Z73.0⁹⁷.

Enumera como sintomas a exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição do envolvimento pessoal no trabalho, incluindo no quadro clínico o histórico de grande envolvimento subjetivo com o trabalho, o sentimento de esvaziamento afetivo e a queixa de diminuição do sucesso no serviço.

Como forma de tratamento, o manual prevê intervenções da psicoterapia, a prescrição de antidepressivos e/ou ansiolíticos e a atuação psicossocial, onde o médico do trabalho, analisando as condições médicas do paciente, prescreverá o afastamento do trabalho, mencionando, inclusive, a realização de laudos, pareceres e até mesmo a emissão da CAT, no intuito de conferir reconhecimento social a patologia (o que possibilitaria o pagamento dos benefícios atrelados à Previdência Social), uma vez que embora não se identifique a doença de forma física, as suas consequências na psique do trabalhador comprometem sua capacidade de exercer suas atividades laborais.

⁹⁶ **Direitos Fundamentais em Estados Compostos.** Organizado por Carlos Strapazon e Mercé Barceló i Serramalera. Tradução de: Débora Diersmann Pereira. – Chapecó: Editora Unoesc, 2013, p. 303-318.

⁹⁷ **Ministério da Saúde do Brasil.** Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde / Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001, p. 191.

Prevê, ainda, dentre outros mecanismos, alterações na organização do trabalho, limitadores de exploração das atividades individuais e diminuição da intensidade do trabalho⁹⁸.

Não obstante a classificação brasileira, aqui cabe mencionar que, em janeiro do corrente ano, a Síndrome de *Burnout* foi incluída na CID nº 11, pela Organização Mundial da Saúde, na tentativa de atribuir definição mais limitada e universal, reduzindo as variações constantes na literatura⁹⁹.

4. Limites da jornada de trabalho a partir do século XX

Conforme já observamos, a Revolução Industrial gerou novas reivindicações por parte dos trabalhadores, sendo um dos marcos iniciais a exigência de criação de normas que regulamentassem a jornada de trabalho.

As primeiras aparições legislativas sobre o tema ocorreram em países europeus, no século XIX, os quais reduziram a carga horária de trabalho das crianças, sendo posteriormente estendido à jornada praticada pelos adultos que, como consequência, estabeleceram de forma geral o limite de dez horas diárias¹⁰⁰.

Neste momento, em meio a eclosão da Primeira Guerra Mundial, estabeleceram-se na Europa dois modelos de limitação: a jornada semanal de quarenta e oito horas, adotada inicialmente por Nova Zelândia e Estados Unidos (identificando-se também como modelo adotado pela maioria dos países da América Latina), passando para quarenta horas semanais em 1920, igualmente pelos EUA, alguns países da Europa e, ainda, em parte significativa da África.

⁹⁸ **Ministério da Saúde do Brasil.** Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde / Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001, p. 193.

⁹⁹ HARTMANN, Paula Benevenuto. **Atualizações sobre burnout pela OMS e suas implicações.** Disponível em: <https://pebmed.com.br/cid-11-burnout-como-doenca-e-suas-implicacoes/>. Acesso em: 12 outubro de 2022.

¹⁰⁰ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada.** Secretaria Internacional de Trabalho – Brasília: OIT, 2009, p. 25.

Além disso, a redução para quarenta horas foi reconhecida como fomentadora de empregos, devido à grande crise causada na década dos anos de 1930. Será em cima desses dois modelos (quarta e oito horas e quarenta horas semanais) que a OIT se debruçará para elaboração de suas Convenções Trabalhistas¹⁰¹.

A partir de 1984, as legislações pelo mundo iniciam, ainda mais, a aproximação da redução da jornada semanal: a Coréia reduz para quarenta e quatro semanais; em 1995, a China reduz para quarenta horas semanais; o Brasil, após adotar o regime de quarenta e oito horas (que perdurou a partir da Constituição de 1934 e findou em 1988), reduz para quarenta e quatro horas semanais, o que se mantém na constituição nacional até os dias atuais (artigo 7º, inciso XIII¹⁰²).

Atualmente, pesquisas apontam que, em escala mundial, os países da Europa Central e Oriental (exceto a Suíça) e grande parte dos países africanos adotaram, definitivamente, a jornada de quarenta horas. Já nos países asiáticos, seis de onze países, aderem a jornada de quarenta e oito horas. Seguindo a mesma linha, os países da América Latina, em sua maioria observam a jornada de quarenta e oito horas. Entretanto, esse resultado não é considerado definitivo, tendo em vista que as discussões sobre mais redução da jornada de trabalho ainda permanecem ativas, sob a égide de promoção de mais empregos. A exemplo, no Brasil, as três confederações sindicais brasileiras defendem a necessidade de mais redução da carga horária semanal, pauta que têm sido objeto de diversas negociações coletivas¹⁰³.

Além das reduções diárias e semanais da jornada de trabalho, outros limitadores entram em voga para garantir o tempo de lazer e descanso do trabalhador. Segundo o Comitê de Especialistas em Aplicação de Convenções

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 27.

¹⁰² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

¹⁰³ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho – Brasília: OIT, 2009, p. 35.

e Recomendações da OIT, é preciso que os limites de horas extras encontrem um patamar de razoabilidade, a fim de proporcionar tempo necessário para que os trabalhadores se dediquem a sua vida fora do ambiente de trabalho. Todavia, não consigna expressamente a quantificação desse limitador. A legislação nacional adotou, como regra, a limitação de duas horas extras, conforme o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁰⁴.

Nesta mesma senda, o limitador semanal de vinte e quatro horas consecutivas de descanso foi objeto de discussão na Convenção sobre o Descanso Semanal (Indústria), elaborado pela OIT em 1921, sendo ampliado para os demais trabalhadores em 1957 por meio da Convenção sobre o Descanso Semanal (Comércio e Escritórios). Sob o aspecto mundial, tal previsão é aceita pela maioria das legislações sobre o trabalho¹⁰⁵. No Brasil, o limitador semanal encontra respaldo no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal¹⁰⁶ e artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁰⁷, considerando sobre esse tema, que este descanso seja concedido, preferencialmente, aos domingos.

Por fim, como forma de garantir maior tempo de descanso e elevar o bem-estar da vida dos trabalhadores, foi elaborada a Convenção sobre as Férias Remuneradas, revisada em 1970, estando presente, também, na maioria dos países. De acordo com as apurações legislativas, o período mais comum é a concessão de vinte a vinte e três dias de férias, encontrando variação nos países da América Latina, Caribe e Ásia, onde se identificam menores períodos mínimos¹⁰⁸.

¹⁰⁴ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

¹⁰⁵ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho – Brasília: OIT, 2009, p. 36.

¹⁰⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

¹⁰⁷ Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

¹⁰⁸ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho – Brasília: OIT, 2009, p. 37.

O Brasil normatiza a regra sobre as férias na Constituição Federal (artigo 7º, inciso XVII¹⁰⁹) e define regras mais específicas nos artigos 129¹¹⁰ e 130¹¹¹ da CLT, seara em que é definido o gozo de férias anuais, com período variável de acordo com as faltas injustificadas que o trabalhador apresente no decorrer de um ano de trabalho, ou seja, o período de ausências sem justificativa geram descontos no período de férias anuais que, de forma padrão, são de trinta dias. Ainda, há a possibilidade de fracionamento do tempo de férias, hipótese em que o artigo 134¹¹², estabelecerá a fruição em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a quatorze dias e os demais não sejam inferiores a cinco dias.

4.1. As discussões a respeito da redução da jornada de trabalho no Brasil

A redução da jornada de trabalho se consolidou, no Brasil, com o advento da Constituição Federal de 1988. Entretanto, Sadi Dal Rosso observa que há uma parcela de países que inclina-se a uma reversão a respeito da redução de jornada de trabalho por meio da prática habitual de horas extras.

Segundo o professor, a história sobre a duração do trabalho pode ser descrita pelo método da *curva da jornada*, a qual é dividida em três momentos: a era pré-revolução industrial, época em que o número de horas trabalhadas era em média de 2,5 mil horas; o segundo momento trata-se da eclosão do trabalho interno das fábricas, época em que a média do tempo de trabalho aumentou para, em média, de 3 mil a 3,5 mil horas de labor; e, por último, após a realização de greves (destaca-se aqui a emblemática greve dos metalúrgicos do ABC

¹⁰⁹ Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

¹¹⁰ Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

¹¹¹ Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

¹¹² Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Paulista, em 1985) resultando em mudanças legislativas que instituíram limitadores nas jornadas exercidas pela classe operária, onde houve redução para 1,5 mil a 2 mil horas trabalhadas por ano.

Embora tenhamos o sentimento de que tal curva encaminha-se para uma redução ainda maior, o professor ressalta aspectos importantes. Não obstante as legislações limitadoras tenham reduzido a carga horária de trabalho, ainda em 1980 se observa nos Estados Unidos e na Inglaterra, um aumento na prática de horas extras, sob os comandos da presidência de Ronald Reagan e Margareth Thatcher, respectivamente. Na tentativa de reestruturar os países economicamente, os presidentes em questão promoveram políticas governamentais que privatizaram empresas e serviços, encontrando grande resistência por parte dos sindicatos. Na Inglaterra destaca-se a resistência dos mineiros, enquanto que nos EUA, a resistência originava-se a partir dos sindicatos dos controladores de tráfego aéreo.

Nesse sentido, conclui que estamos frente a dois direcionamentos: uma parcela de países que se mantém no caminho da redução da carga horária de trabalho; e, sob outro enfoque, países que possuem a centralidade do sistema capitalista com forte tendência a serem seguidos por demais países em desenvolvimento, que aspiram o aumento do tempo de trabalho¹¹³.

Sob outra perspectiva, Mauricio Godinho Delgado aborda a necessidade de redução da carga horária de trabalho no Brasil, de quarenta e quatro horas semanais para quarenta horas semanais e, para tanto, discorre sobre as dimensões envolvidas nesse processo.

Como primeira dimensão, Godinho destaca que a duração do trabalho integra os projetos de política que objetivam a saúde pública, apontando que o aumento da carga horária de trabalho contribui, de forma acentuada, as probabilidades do surgimento de doenças profissionais, ocupacionais e

¹¹³ DAL ROSSO, Sadi. **Jornada de trabalho: duração e intensidade**. Revista **Ciência e Cultura**. Volume 58, n.4, p. 31-34, Outubro/Dezembro de 2006.

acidentes de trabalho, afirmando que o contrário também é verdadeiro: indo de encontro a essas estatísticas, a redução da carga horária do trabalhador demonstra que há diminuição da infortúnica laboral quando a jornada é reduzida.

A segunda dimensão consiste no plano da educação do trabalhador. Neste ponto, o autor defende que a redução da jornada de trabalho influiria também na qualificação profissional dos trabalhadores beneficiando até mesmo aqueles que cumprem cinco dias de trabalho por intermédio da compensação da jornada (para estes, se a jornada efetivamente fosse reduzida, o desgaste do trabalho proporcionaria menos impacto, deixando um tempo maior livre para que se busque o aperfeiçoamento profissional). Ainda, seria inviável defender uma política pública de acesso a qualificação sem se mencionar a redução da carga horária de trabalho, uma vez que o processo educativo compõe-se de transmissão do conhecimento, internalização e sedimentação, o que demanda disponibilidade de tempo pessoal para que se realizem tais processos com eficácia.

Na terceira dimensão, é ressaltada a importância das relações familiares, com enfoque nas crianças e adolescentes. Para Godinho, a redução proporcionaria maior presença dos genitores na educação e no afeto com os seus filhos, intensificando-se ainda mais nas relações monoparentais (em sua grande maioria gerenciadas unicamente pela mãe).

Prosseguindo, a quarta dimensão debate o emprego em contraponto ao desemprego. A redução proposta pelo autor oportunizaria maior criação de postos de trabalho, podendo ser utilizada como uma das formas de combate ao desemprego. Sobre esse aspecto, Godinho ressalta que o argumento do alto custo trabalhista pode ser facilmente combatido posto que o custo financeiro seria velozmente diluído, na medida em que se criaria mais empregos, o mercado interno também seria estimulado, o que demonstra que as medidas de redução da jornadas são compatíveis com o avanço do sistema econômico.

Por último, como quinta dimensão, o enfoque se instaura no mercado interno. Chamado de “pequeno ajuste”, Godinho diz que a redução do tempo de trabalho semanal deve ocorrer de forma gradual e moderada, a fim de que tais ajustes não sobrecarreguem nenhum segmento da economia, devendo ser distribuída de forma igualitária entre os agentes econômicos do país. Do ponto de vista do trabalhador, este elevaria o seu poder aquisitivo, atribuindo um aumento ao *valor trabalho*.

O autor conclui estabelecendo relação com a crise econômica causada nos anos de 2007 e 2009, ocasião em que ficou evidente a necessidade de intervenção estatal bem direcionada para que o capitalismo se desenvolva de forma adequada. Nessa mesma linha, o ajuste da carga horária do trabalhador, deveria, então, ser sedimentada em nosso país mediante regra jurídica heterônoma estatal¹¹⁴.

4.2. A jornada de trabalho e o dano existencial

A Consolidação das Leis do Trabalho define que a duração normal do trabalho será de oito horas diárias (artigo 58)¹¹⁵, podendo ser acrescida de duas horas diárias, a serem remuneradas com o valor de 50% superior à da hora normal (artigo 59, §1º)¹¹⁶, excetuando-se o acréscimo de pagamento quando houver negociação individual ou coletiva que preveja cláusula de compensação de jornada. Além disso, prevê o elastecimento da jornada, que não poderá exceder as doze horas diárias, por motivo de força maior (artigo 61)¹¹⁷.

¹¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais**. Revista TST. Volume 75, n.2, p. 25-34, Abril/Junho de 2009.

¹¹⁵ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

¹¹⁶ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

¹¹⁷ Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Em 2012, o IPEA – Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas, entrevistou cerca de quatro mil residentes de áreas urbanas, todos com pelo menos 18 anos de idade, por meio de questionário com sessenta e quatro questões. Como resultado, 37,7% dos entrevistados possuem a sensação de que o seu tempo livre está diminuindo devido ao excesso de atividades exigidas no trabalho e em média 39,5% considera que o tempo que dedica ao trabalho diariamente compromete sua qualidade de vida. Importante ainda destacar que 45,4% relata que não consegue se desligar totalmente do trabalho, mesmo após o fim da sua jornada. Os motivos são variados: há aqueles que relatam a necessidade de permanecer em prontidão para resolução de problemas relacionados ao trabalho; necessidade de planejamento ou desenvolvimento de atividade via internet e/ou celular; ou, ainda, a necessidade de se aprender conjunto de coisas sobre o próprio trabalho¹¹⁸.

O ser humano é um indivíduo social que necessita das interações com outros indivíduos para identificar-se no mundo e, para além disso, pôr em prática o seu próprio projeto de vida. A dignidade do homem está intrinsecamente ligada com o período em que este se relaciona coletivamente. Para se considerar inteiro, ele precisa de tempo para o trabalho e de tempo para a convivência. Todavia, quando este mesmo homem é compelido a trabalhar além do seu tempo normal de jornada, ele é privado dessas relações coletivas, o que prejudica a realização do seu projeto de vida e impede o seu convívio social, causando, assim, o dano à existência ou o dano existencial¹¹⁹.

Em outras palavras, o dano existencial se caracteriza por impedir o indivíduo da possibilidade de escolha, impede a realização pessoal em razão das constantes renúncias diárias e, para mais, em vista de tais impossibilidades,

¹¹⁸ IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Sistema de Indicadores de Percepção Social. Trabalho e tempo livre. Brasília, 2012. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/120321_sips_tempolivres.pdf. Acesso em: 02 ago. 2022.

¹¹⁹ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Dano existencial e a jornada de trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Volume 2, n 22, p. 52-61, setembro/2013.

modifica o seu relacionamento no contexto social, causando-lhe um vazio existencial¹²⁰.

Todavia, não se pode confundir dano existencial com o dano moral. Embora sejam espécies de um mesmo gênero – o dano extrapatrimonial – o dano moral se corporifica em uma lesão à personalidade da pessoa em esfera subjetiva e íntima, atingindo aspectos como a honra, liberdade, integridade física, intimidade, vida privada, carecendo de prova para que se identifique o dano. Por outro lado, o dano existencial não necessita de comprovação visto que se dá de forma objetiva. Trata-se de um dano que é resultado da frustração de um projeto de vida, o qual impede a realização pessoal e impõe de forma abusiva a modificação da personalidade do indivíduo. Enquanto aquele se traduz em um sentimento de dor, angústia e sofrimento, este se consolida no fato de não mais poder fazer, agir de outra forma, relacionar-se de forma diferente, podendo, inclusive, serem indenizados de forma cumulativa¹²¹.

5. Do direito à desconexão nas relações de trabalho

A sociedade contemporânea é marcada pelo avanço das tecnologias que trazem consigo as constantes transformações nas relações sociais. A professora Maria Cristina Cereser Pezzella retrata este tema sob a ótica do sujeito de direito inserido na sociedade da informação. As ponderações realizadas manifestam as preocupações que permeiam a organização da sociedade pautada pelos meios telemáticos e a plena efetivação do sujeito frente a dignidade da pessoa humana, ressaltando nesse aspecto, o direito fundamental ao trabalho. Nesse sentido, expõe que embora a utilização dos meios telemáticos nas relações trabalhistas ofereçam uma gama ampliada de benefícios (redução de custos, agilidade na transmissão de informações, por exemplo), também esta pode ser responsável por gerar desigualdades, o que

¹²⁰FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. **O dano ao projeto de vida: uma leitura à luz do humanismo existencial e do direito comparado**. Anuário de Derecho Contitucional Latinoamericano. Ano XVII, Montevideo, 2011, pp. 229-242.

¹²¹ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Revista TST. Volume 79, n 2. Brasília, pp. 240-261, abril/ junho 2013.

demandaria a modernização e a criação de novos instrumentos que tutelem as relações jurídicas existentes na sociedade da informação¹²².

Notadamente, a utilização demasiada dos meios tecnológicos causou e ainda causa transformações nas relações entre os indivíduos e, além disso, trazem novas questões jurídicas ao debate. O dilema da utilização das redes chega as relações trabalhistas como um paradoxo: por um lado, facilita a prestação de serviços e, por outro, insere uma perturbação ao direito de disponibilidade do trabalhador¹²³.

O direito francês, na busca de solucionar a questão, incluiu em seus instrumentos jurídicos, normas que visam a regulamentação do direito do trabalhador a desconectar-se do seu posto de trabalho. Inicialmente, a legislação francesa definia que o tempo a disposição do trabalhador seria aquele em que se encontra disponível para cumprir as determinações do empregador, sem praticar atividades que envolvam suas ocupações pessoais. Constatando-se a insuficiência do enquadramento jurídico frente às novas dinâmicas sociais, a França instituiu, por meio do artigo 55 da lei 2016-1088, diretrizes que visavam reconhecer o direito à desconexão e propiciar aos trabalhadores a garantia de conciliar vida pessoal e trabalho.

Para efetivação de tal direito, a lei instituiu que empresas com mais de 50 empregados, têm o dever de negociar coletivamente, com participação do sindicato dos trabalhadores, a regulamentação de medidas necessárias para o pleno exercício do direito à desconexão. Na ausência de conciliações coletivas, a empresa será obrigada a elaborar uma carta relacionando as medidas de exercício do direito à desconexão dos seus empregados, com aviso prévio as entidades representativas dos trabalhadores.

¹²² PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa como Sujeito de Direitos na Sociedade da Informação: um olhar sob a perspectiva do trabalho e do empreendedorismo**. Revista Seqüência. Florianópolis. Volume 35, n. 68, p. 239-260, junho de 2014.

¹²³ PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. **O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro**. Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro. Volume 13, n. 1, p. 196-221, 2022.

Os obstáculos da solução normativa idealizada pela França se instauram na medida em que o documento proposto para substituir o acordo coletivo (carta) não tem força vinculativa, pois não existem sanções para o não cumprimento de tal prerrogativa e, ainda, não podem ser utilizadas pelos empregados em uma eventual discussão perante a justiça.

Ainda, não obstante a lei francesa reconheça o direito à desconexão e obriga a criação de diretrizes por parte dos empregadores, ela não delimita o seu conteúdo, o que a converte em um conteúdo variável que pode acarretar em desigualdades entre trabalhadores que atuam em um mesmo estabelecimento.

Cabe destacar, também, a problemática que envolve a sobrecarga de trabalho, posto que inexistente relação do direito à desconexão às sobrecargas de serviço, o que conseqüentemente compele ao trabalhador a acessar os dispositivos de informação, mesmo fora do seu ambiente laboral¹²⁴.

No Brasil, Jorge Luiz Souto Maior, conceitua o direito à desconexão como o direito ao não-trabalho, não podendo se confundir, segundo o autor, com a ideia de não trabalhar completamente, mas sim, sob a idealização de não trabalhar pelo período necessário à manutenção e preservação da saúde e da vida privada do indivíduo, de forma que este também possa usufruir de momentos de lazer. Ainda, refere sobre a dificuldade de discussão do tema, tendo em vista que estamos inseridos em uma sociedade em que o trabalho é colocado, culturalmente, como a atividade que dignifica o homem e, por esse motivo, ainda existe a tendência de idolatria ao trabalho excessivo.

Ainda, nesse mesmo sentido, o autor refere que o direito à desconexão não se trata de um aspecto unicamente filosófico, em vista de que impõe a análise pelo viés técnico-jurídico, identificando o direito à se desconectar, um

¹²⁴ PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. **O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro**. Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro. Volume 13, n. 1, p. 196-221, 2022.

bem da vida, o não trabalho, cuja preservação se dê de modo concreto, inclusive através da persecução perante a justiça¹²⁵.

Os autores Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida, relacionarão o direito à desconexão ao direito de limitação da jornada, esta por sua vez colocada como condição ao exercício real do direito fundamental à desconexão do trabalho. Além disso, o debate a respeito do descanso do trabalhador, para os autores, tem relação íntima com a tecnologia, pois é devido à ela que experimentamos a facilidade dos modos de comunicação, o que obsta o pleno exercício do momento de descanso do trabalhador¹²⁶.

Por fim, urge trazer à baila a adoção do regime de teletrabalho no Brasil. O trabalho remoto ou teletrabalho tem suas origens na década de 1970, época em que devido as crises de petróleo optou-se por flexibilizar o tempo de deslocamento dos trabalhadores, o que reduziria também os custos suportados pelas empresas. Conforme o desenvolvimento das tecnologias, essa modalidade foi cada vez mais sendo utilizada pelos empregadores. Atualmente, seu conceito pode ser definido como o trabalho realizado à distância, fora das dependências físicas da empresa, não havendo distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento ou no trabalho executado à domicílio (art. 6º da CLT¹²⁷). Contudo, a legislação brasileira somente adaptou-se as peculiaridades deste modelo com a Reforma Trabalhista, a qual conceituou o teletrabalho no artigo 75-B da CLT¹²⁸, com regulamentação expressa no contrato de trabalho (art. 75-C da CLT¹²⁹). Ainda, de acordo com o que preceitua o artigo 62, III¹³⁰, do mesmo

¹²⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

¹²⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 46-47.

¹²⁷ 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.

¹²⁸ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

¹²⁹ Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

¹³⁰ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

diploma legal, os trabalhadores submetidos à esta modalidade, não se enquadram nas normas a respeito do controle de jornada¹³¹.

5.1. O direito à desconexão e os períodos de descanso na legislação brasileira

O intervalo intrajornada encontra previsão legal no artigo 71 da CLT¹³² e estabelece o tempo mínimo de descanso dentro da jornada (1 hora) para os trabalhadores que excederem a jornada de 6 horas diárias. Para Almeida e Severo, tal limitação está diretamente ligada à desconexão e ao lazer do trabalhador, constituindo-se como norma de caráter público, não podendo ser afastada pela vontade das partes¹³³, embora a referida norma limitadora tenha sofrido mitigação por meio da Reforma trabalhista, que incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 611-A, inciso III¹³⁴, no qual previu a possibilidade de negociação coletiva que institua intervalo intrajornada de, no mínimo, 30 minutos.

No mesmo sentido, o intervalo entre jornadas ou interjornadas, encontra previsão legal no artigo 66 da CLT¹³⁵ e garante o repouso de 11 horas entre uma jornada e outra. A importância desse tempo de descanso se consubstancia no fato de que será período fundamental para recuperação das condições físicas de trabalho e também possibilita o convívio social do trabalhador¹³⁶.

¹³¹ FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. **Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Volume 7, n. 1, p. 24-43, Jan/Jul 2021.

¹³² Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

¹³³ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 74.

¹³⁴ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

¹³⁵ Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

¹³⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 78.

O repouso semanal remunerado está positivado no artigo 7º, inciso XV¹³⁷, da Constituição Federal, dando-se preferência, pelo legislador, à regulação no plano infraconstitucional (arts. 67 a 69 da CLT), o qual se dará “preferencialmente aos domingos”, embora existam grandes discussões a respeito de sua habitualidade em virtude das constantes flexibilizações jurídicas. Cabe aqui mencionar, ainda, que somados o repouso semanal remunerado (24 horas) ao intervalo entre jornadas (11 horas), o trabalhador terá como resultado o direito ao descanso de 35 horas¹³⁸.

O repouso anual remunerado encontra regulação constitucional no artigo 7º, inciso XVII¹³⁹, juntamente com o artigo 129 da CLT¹⁴⁰, garantindo ao empregado o direito a férias de 30 dias sem prejuízo de sua remuneração, ressaltando neste ponto que o desrespeito de forma ilícita aos períodos de descanso ferem não somente a esfera do trabalhador, mas também aos seus familiares que serão privados do seu convívio¹⁴¹. Ainda, tal direito tem a possibilidade de ser reduzido em razão de faltas injustificadas (art. 130 da CLT¹⁴²).

5.2. Comentários a respeito da Medida Provisória número 1.108/2022

Com o intuito de ilustrar as perspectivas que permeiam a presente monografia, se analisará, neste tópico, a alteração que a Medida Provisória número 1.108/2022 provocou no artigo 75-B, da CLT, incluindo no total de nove

¹³⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

¹³⁸ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 75-84.

¹³⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

¹⁴⁰ Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

¹⁴¹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 86-89.

¹⁴² Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

parágrafos, entre eles o parágrafo quinto o qual ganhará destaque neste capítulo.

A reforma trabalhista incluiu o artigo 75-B da CLT a fim de conceituar o a noção de teletrabalho, estabelecendo que se considerará teletrabalho ou trabalho remoto aquele praticado fora das dependências da empresa, de maneira preponderante ou não, excluindo-se da categoria de trabalhador externo.

Ocorre que a Medida Provisória número 1.108/2022 assinada por Onyx Lorenzoni, promulgada na lei 14.442/2022 (em setembro do corrente ano), incluiu nove parágrafos no referido artigo, prevendo, entre eles, o seguinte:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. [...] § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Conforme se observa, tal modificação regulamentou a utilização dos meios telemáticos de trabalho fora das dependências da empresa e fora do horário habitual de jornada, não contabilizando como tempo a disposição caso exista o acesso aos meios de telecomunicação por parte do trabalhador, exceto se houver previsão em norma coletiva.

5.3. Comentários a respeito do Projeto de Lei 4.044/2020

Por outra via, em contraposição ao tópico anterior, importante incluir na argumentação desta monografia, o Projeto de Lei número 4.044/2020, assinada pelo senador Fabiano Contarato, o qual ainda segue em tramitação no congresso nacional, sem previsão para inclusão de pauta.

O Projeto de Lei mencionado versa a respeito sobre o direito a desconexão do trabalho, propondo a alteração de cinco artigos da CLT.

Dentre as alterações, está a previsão da inclusão do artigo 72-A, com a seguinte redação:

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

A mencionada “Seção” a que se refere o artigo, trata-se da Seção III – Dos períodos de descanso – os quais incluem o descanso de 11 horas entre duas jornadas (artigo 66) e o descanso semanal de 24 horas na semana (artigo 67).

Além disso, merece destaque a inclusão do artigo 133-A, a qual foi redigida com o seguinte teor:

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.

Como proposta a hipótese de um período maior de ausência do empregado, como o exemplo das férias, o Projeto de Lei aventa a possibilidade de se excluir, temporariamente, o trabalhador dos grupos telemáticos de trabalho e a reinclusão deste quando do retorno do gozo de férias, visando assim, o impedimento de acionamento do emprego em seu período de repouso anual remunerado.

Como justificativa para tal projeto, o senador afirma que o desenvolvimento das tecnologias fez com que os empregadores utilizassem desenfreadamente dos meios eletrônicos para acionamento de seus empregados, de forma que impedem rotineiramente o pleno gozo dos períodos de descanso, “como se os trabalhadores estivessem a sua disposição a todo momento”¹⁴³.

6. Conclusão

Um dos objetivos deste trabalho foi analisar a problemática causada a mente dos trabalhadores, mais precisamente a exploração de uma patologia causada pelo meio ambiente de trabalho, a Síndrome de *Burnout*.

Com esse propósito percorremos algumas transformações causadas no reconhecimento do trabalho que, na antiguidade, remetia à tortura. Percebe-se aqui que a regulamentação do trabalho em si, pode ser considerada muito recente. A primeira constituição que trata sobre direitos trabalhistas data de 1917, ou seja, são, aproximadamente, 105 anos de normatização do direito juslaboral, em comparação aos tantos anos em que não houve regulamentação alguma.

A lógica da época do trabalho interno nas indústrias ainda possui resquícios em nossa sociedade atual. É nesse período que os trabalhadores se

¹⁴³ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044 de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline>. Acesso em: 21 set. 2022.

unem para reivindicar melhorias em seu ambiente de trabalho e iniciam-se as preocupações com a saúde da classe operária, mas também será nessa mesma fase em que se pode observar a tendência de que a mente dos trabalhadores é capaz de criar “mecanismos de defesa”, a fim de burlar os malefícios psicológicos causados pela sistematização do trabalho. A ideia de “ficar doente” começa a ser crucificada e mal vista, pois na ausência de direitos que assegurassem o trabalhador enfermo, se este ficasse sem trabalho, também ficaria sem renda.

No Brasil, a legislação sobre a infortunística no trabalho passou do Código Comercial a uma legislação própria e conferiu o direito aos trabalhadores a receber renda quando se encontrarem enfermos, de forma a garantir a sua subsistência, ainda que afastado do trabalho. Para tal questão, importante diferenciar o acidente do trabalho da doença ocupacional, enquadrando-se a Síndrome de *Burnout* nessa última categoria. Para que se possa qualificar a doença e, ainda, gerar o recebimento dos auxílios previdenciários respectivos, é de extrema importância que as empresas se comprometam com a emissão da CAT (mesmo nas doenças ocupacionais) e sejam penalizadas de forma educativa quando não houver a elaboração de tal documento. Ainda, a Comunicação dos Acidentes de Trabalho facilitaria a criação de estatísticas e projetos de desenvolvimento que poderiam prevenir o acometimento dos trabalhadores pela síndrome.

Nesse contexto, chegamos ao conceito de Síndrome de *Burnout* que provoca o sentimento de esgotamento, a ideia de queimar de dentro para fora, sentir-se desconectado com o propósito profissional. Tal questão ainda pode ser atrelada ao conceito das concausas, uma vez que o empregado que esteja suscetível emocionalmente a desenvolver distúrbios mentais, devido as altas pressões no ambiente de trabalho, a falta de recursos, a realização de jornadas extenuantes, também pode sofrer de Síndrome de *Burnout* devido a fatores laborais e extralaborais, de forma que o trabalho pode contribuir ativamente para o agravamento da despersonalização do indivíduo.

O Brasil ainda não estabeleceu uma preocupação consistente com a saúde mental dos trabalhadores.

Todavia, por outro lado, discute-se amplamente a respeito da redução de jornada de trabalho no Brasil, posto que em nosso país ainda adota-se a jornada semanal de 44 horas (embora a redução para 40 horas já tenha sido experimentada por outros países com relativo sucesso).

A tendência promovida pelo sistema capitalista que envolve a troca da energia pelo trabalhador por remuneração do empregador, que por sua vez também visa o lucro de sua empresa, gera a perspectiva de que cada vez mais se exigirá dos trabalhadores mais trabalho, por salários cada vez menores.

A respeito disso, os tempos atuais incluíram um novo tipo de dano extrapatrimonial: o dano existencial. Esse, por sua vez, se consolida na invasão do trabalho na vida pessoal do trabalhador, obrigando que este mude a sua rotina, mude a sua forma de viver, em razão da extenuante carga horária de trabalho. Diferente do dano moral, que faz sentir, o dano existencial impede de sentir, impede de viver.

O direito à desconexão surge em composição ao dano existencial, esse indenizável perante a justiça do trabalho. O direito à desconexão, o direito de se desligar do trabalho e usufruir do tempo de descanso e lazer visa a manutenção da saúde física e mental do trabalhador. Em tempos industriais, tem o intuito de diferenciar a máquina do homem.

Nos dias atuais o grande desafio é interromper a multiconectividade e impedir que o trabalhador se conecte ao trabalho no seu período de descanso.

A respeito disso, a legislação brasileira consolida o direito aos períodos de descanso (intrajornada, entre jornadas, repouso semanal remunerado e repouso anual remunerado). Afora as limitações à prática de horas extras que aqui também foi investigada, como forma de manter a saúde e o bem estar do empregado.

Embora delimite o período e a duração do descanso, a forma de sanção para o desrespeito a esses limites é a via pecuniária. Quando não respeitados os intervalos previstos, a justiça do trabalho aplica a sanção de remunerar o trabalhador na busca de reparar o malefício causado.

Ocorre que tais sanções não são suficientes para que se evite a prática rotineira por parte dos empregadores.

Ademais, ao comparar a Medida Provisória número 1.108/2022 e o Projeto de Lei 4.044/2020, percebe-se até pela forma de tramitação dos dois objetos legislativos (um tramitou mais rapidamente do que o outro), a lógica que o Brasil tem adotado: a de eximir o empregador das responsabilidades a respeito do acesso do trabalhador aos meios eletrônicos.

Contudo, os diagnósticos de Síndrome de *Burnout* e demais doenças mentais permanecem elevando os seus números. Possuímos trabalhadores hiperconectados, submetidos à jornadas extenuantes, causadoras de dano existencial, que tem a previsão para o ano de 2030 (apenas 8 anos para o futuro) de que a Síndrome de *Burnout* seja a doença mais comum em nosso país.

Como forma de tentar evitar esse prognóstico, a monografia em epígrafe propõe a adoção de medidas mais eficazes no combate a extrapolação da jornada, de modo que o trabalhador possa aproveitar o melhor dos dois mundos: que se realize profissionalmente, mas que também tenha a possibilidade de almejar e ir em busca dos seus anseios pessoais e individuais, de maneira que se mantenha o equilíbrio saudável entre esses dois aspectos.

Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 4.044/2020 dá indícios a uma possível iniciação à uma regulação mais consistente sobre o direito à desconexão no Brasil, sugerindo diretrizes que poderiam ser aplicadas sem maiores prejuízos às relações laborais, posto que as normas que visam a contenção da jornada de trabalho não se mostram, atualmente, suficientes para impedir que o trabalhador trabalhe demasiadamente além do seu horário habitual de jornada. Em tempos de sociedade informatizada, uma das principais ferramentas para as atividades

do empregado é a sua mente e, por essa razão, se fazem necessárias a adoção de medidas que visem a prevenção ao adoecimento mental da classe operária.

Por fim, sobre a importância deste trabalho, destaca-se que ele poderá ser utilizado como base para outras pesquisas como forma de inspiração, posto que, cabe aqui reconhecer, os assuntos tratados no presente não foram exauridos, podendo, ainda, serem abordados pelos mais diversos enfoques e perspectivas.

A expectativa é de que este trabalho também sirva como força e esperança à todos os juristas que estão, constantemente, atentos a complexidade que envolve as relações trabalhistas.

7. Referências Bibliográficas

ALBUQUERQUE, Flávia. **Excesso de trabalho e pandemia podem desencadear Síndrome de *Burnout*: Profissionais de saúde pedem atenção aos sintomas da doença.** Agência Brasil, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 21 set. 2022.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **O dano existencial e o direito do trabalho.** Revista TST. Volume 79, n 2. Brasília, pp. 240-261, abril/ junho 2013.

BRASIL. **Código Comercial**, 1850. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM556compilado.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto Lei nº 5.452, de 01 de Maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 293, de 28 de fevereiro de 1967.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0293.html. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 7.036, de 10 de Novembro de 1944.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11430.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l5316.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9032.htm. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044 de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline>. Acesso em: 21 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 229**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=3355#:~:text=A%20indeniza%C3%A7%C3%A3o%20acident%C3%A1ria%20n%C3%A3o%20exclui,ou%20culpa%20grave%20do%20empregado>. Acesso em: 31 ago. 2022.

CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de Burnout: o estresse ocupacional do professor**. Canoas: Editora Ulbra, 2010.

CASTRO, Fernando Gastal; ZANELLI, José Carlos; **Síndrome de Burnout e projeto de ser**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Volume 10, n.2, p.17-33, 2007.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Dano existencial e a jornada de trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Volume 2, n 22. P. 52-61, setembro/2013.

CRUZ, Samantha Mary de Melo Barbosa. **A Doença mental e o nexó de causalidade com o meio ambiente de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 209/2020. Pág. 325-339, Janeiro/2020.

DAL ROSSO, Sadi. **Jornada de trabalho: duração e intensidade**. Revista Ciência e Cultura. Volume 58, n.4, p.31-34, Outubro/Dezembro de 2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: Cortéz Oboré, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª Edição. São Paulo: LTr, 2020.

_____. **Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais**. Revista TST. Volume 75, n.2, p.25-34, Abril/Junho de 2009.

Direitos Fundamentais em Estados Compostos. Organizado por Carlos Strapazon e Mercé Barceló i Serramalera. Tradução de: Débora Diersmann Pereira. – Chapecó: Editora Unoesc, 2013. P. 303-318.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. **Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Volume 7, n. 1, P. 24-43, Jan/Jul 2021.

FRANÇA. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/?qclid=Cj0KCQiA64GRBhCZARIsAHOLriJ9SPqUY4_8s7pNmH_Kt8XPHhq6iiz98NIqmrYlwn_IX7B91RhyqXBEaAmdwEALw_wcB. Acesso em: 01 set. 2022.

FREITAS, Claudio Victor de Castro; BOYNARD, Carolina Braga. **A Síndrome de Bornout: Evolução Social, Doutrinária e Jurisprudencial de uma Doença Ocupacional**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 146/2012. P. 47-74, Abril – Junho/2012.

FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. **O dano ao projeto de vida: uma leitura à luz do humanismo existencial e do direito comparado**. Anuário de Derecho Constitucional Latinoamericano. Ano XVII, Montevideo, 2011, pp. 229-242.

HARTMANN, Paula Benevenuto. **Atualizações sobre burnout pela OMS e suas implicações**. Disponível em: <https://pebmed.com.br/cid-11-burnout-como-doenca-e-suas-implicacoes/>. Acesso em: 12 out 2022.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Sistema de Indicadores de Percepção Social. **Trabalho e tempo livre**. Brasília, 2012. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/120321_sips_tempolivre.pdf. Acesso em: 02 ago. 2022.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. **Direito à saúde e o debate sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 186. Ano 44. P. 89-113, São Paulo: Ed. RT, fevereiro/2018.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho – Brasília: OIT, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MANENT, Pierre. **História Intelectual do Liberalismo. Dez Lições**. Rio de Janeiro: Imago Ed., 1990.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11ª Edição. Volume 10. São Paulo: Atlas, 2010.

Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde** / Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

MONTEIRO, Antonio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 9ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 9ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa como Sujeito de Direitos na Sociedade da Informação: um olhar sob a perspectiva do trabalho e do empreendedorismo**. Revista Seqüência. Florianópolis. Volume 35, n. 68. P. 239-260, junho de 2014.

PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. **O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro**. Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro. Volume 13, n. 1. P. 196-221, 2022.

ROSSAL de Araújo, Francisco. RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. **O conceito de saúde**. Revista de Saúde Pública. Volume 31, número 5, p. 538-542, outubro/1997.

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

TOLEDO, Edilene. **Um ano extraordinário: greves, revoltas e circulação de ideias no Brasil em 1917**. Estudo Históricos. Volume 30, nº 61, p. 497-518, Maio – Agosto/2017.

VELOSO, Gustavo Franco; NASSIF, Elaine. **As doenças do trabalho no Brasil: um silencioso acidente coletivo de trabalho e as novas práticas de enfrentamento – Ética na Saúde e Segurança do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Belo Horizonte. Volume 65, n. 100. P. 185-215, julho/dezembro de 2019.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bitterncourt; **Psicologia, Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2004.