

Síndrome de Burnout e *home office*: uma análise sociojurídica das relações trabalhistas na contemporaneidade

Hanna Kalyne Ramos F. Gomes

Acadêmica de Direito na Faculdade de Educação e Meio Ambiente (FAEMA). *E-mail*: hanna.r.gomes@gmail.com.

Hudson Carlos Avancini Persch

Mestrando em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Marília (Unimar). Especializando em Direito Administrativo na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Complexo Educacional Damásio de Jesus (2019) e em Docência do Ensino Superior pela Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal (2018). Bacharel em Direito por Faculdades Integradas de Cacoal (2017). Coordenador e docente superior no curso de graduação de Direito da Faculdade de Educação e Meio Ambiente (FAEMA). Palestrante de discussões jurídicas. Membro do Conselho Editorial e avaliador da *Revista de Estudos Interdisciplinares* (ISSN 2675-9535). *E-mail*: hudsonpersch@hotmail.com.

Jaqueline Lima Ribeiro

Acadêmica de Direito na Faculdade de Educação e Meio Ambiente (FAEMA). *E-mail*: jaqueline1limaribeiro@gmail.com.

Talita Paula de Bastos

Acadêmica de Direito na Faculdade de Educação e Meio Ambiente (FAEMA). *E-mail*: talita2002bastos@gmail.com.

Tamires de Assis Leal

Acadêmica de Direito na Faculdade de Educação e Meio Ambiente (FAEMA). *E-mail*: tamiresdeassisleal@outlook.com.

Resumo: A sociedade contemporânea está diretamente ligada às revoluções e aos desenvolvimentos tecnológicos, sendo a internet um vínculo que interliga suas transformações nas relações trabalhistas, trazendo consigo características distintas marcadas pelo paradoxo de individualidade que conduz o ser a relações instáveis no ambiente de trabalho, condições precárias e cobranças excessivas por resultados, tendo como consequência o desencadeamento da Síndrome de Burnout. O objeto de estudo da presente pesquisa foi o trabalhador em seu lar sendo forçado a lidar com a pandemia da covid-19, o despreparo para a implementação do *home office* e os impactos da busca desenfreada pela meritocracia profissional no desenvolvimento físico-social do operário. O cenário pautado na instabilidade, incerteza, insegurança e nas exigências fizeram surgir problemas que ferem o princípio da dignidade humana e que afetam de maneira irreparável a produtividade, motivação e a interação social entre os indivíduos. Neste contexto, a devida reparação aos danos causados por meio de auxílio

acidentário, afastamento das atividades laborais, o oferecimento de psicoterapia aos trabalhadores, bem como o desenvolvimento de tarefas que instiguem o descanso e a redução de estresse fazem-se necessários para a adaptação aos novos paradigmas ocasionados pela pandemia da covid-19.

Palavras-chave: Acidente trabalhista. Dignidade da pessoa humana. *Home office*. Síndrome de Burnout.

Sumário: **1** Introdução – **2** A evolução das relações trabalhistas e o *home office* como condicionante da Síndrome de Burnout – **3** A responsabilidade civil do empregador ante as complexidades encontradas no *home office* – **4** Considerações finais – Referências

1 Introdução

Com o advento da revolução técnico-científica-informacional, a internet passou a integrar as relações trabalhistas melhorando a comunicação e todos os processos organizacionais. Desse modo, como forma de inovar e abrir as fronteiras priorizando a inclusão social, surge uma nova maneira de trabalhar sem que seja necessário estar no ambiente físico empresarial.

O surgimento do teletrabalho aparentemente traz vantagens econômicas e produtivas, pois há uma flexibilidade de horário. Entretanto, pelo fato de o empregado exercer suas funções em *home office*, por vezes é requerido a ele que fique conectado o dia inteiro à disposição do empregador, afastando-se de seus direitos de descanso. Dessa forma é possível verificar o abuso do poder de direção e fiscalização do empregador que, ao assumir esta postura, infringe uma série de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e condiciona o trabalhador a psicopatologias, como a Síndrome do Esgotamento Profissional (também conhecida como Síndrome de Burnout).

Ao observar que a aposentadoria por invalidez psicopatológica tem se tornado recorrente nos processos trabalhistas, é de suma importância compreender o que leva o indivíduo ao desgaste mental no ambiente de trabalho. Torna-se necessário que a temática entre em discussão, para que haja a desmistificação das doenças mentais e que elas sejam compreendidas pela sociedade como elemento suscetível a todos os homens, para que não sejam vistas como um capricho individual e, sim, como uma patologia que precisa ser tratada.

A presente pesquisa tem como principal finalidade discutir as relações trabalhistas na contemporaneidade; e tem como sujeito o trabalhador em seu lar, evidenciando as consequências da busca desenfreada pela produtividade, lucratividade, meritocracia profissional e seus impactos nas relações trabalhistas. Em seguida, tenciona explicar a aplicabilidade das normas trabalhistas como amparo ao trabalhador *home office*.

Para a realização do artigo, foi utilizada a pesquisa básica, que significa encontrar respostas para determinado problema sem que haja necessidade de ir a campo, associada à abordagem qualitativa, uma vez que a fonte estudada foram os próprios comportamentos humanos ante as modificações nas relações trabalhistas ocorridos no cenário pandêmico em que o país se encontra.

Foram fontes do experimento a revisão bibliográfica e a pesquisa documental. Para a revisão bibliográfica, foram realizadas buscas eletrônicas nas seguintes bases de dados: Google Acadêmico, SciELO e demais revistas e artigos de cunho científico. Quanto à pesquisa documental, utilizou-se *site* do Planalto para a consulta de leis relacionadas ao tema.

O caráter da pesquisa foi objetivo descritivo e exploratório. Por meio dos procedimentos da pesquisa se conheceu o tema e suas características particulares; a partir de então, buscou-se formular hipóteses que trouxessem solução ao problema. O método utilizado consistiu no hipotético-dedutivo, pois as hipóteses criadas para a problemática foram frutos da pesquisa que se inicia a partir da falta de discernimento da comunidade sobre essa vicissitude.

Entende-se que a contemporaneidade apresenta transformações nas relações trabalhistas, principalmente nas alterações de regime sucedidas durante a pandemia da covid-19. Compreender de que forma o trabalhador brasileiro é acometido por doenças advindas do estresse laboral é imprescindível, pois permite a melhor ação do jurista em busca da consolidação da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas.

2 A evolução das relações trabalhistas e o *home office* como condicionante da Síndrome de Burnout

O direito ao lazer na contemporaneidade é visto como necessário para a manutenção do bem-estar do cidadão, uma vez que “é apenas no seu tempo livre que o homem consubstancia seu direito à cultura, vivência familiar, busca religiosa, filosófica” (NASCIMENTO, 2011, p. 56). Ao longo da história o direito ao tempo de descanso foi gradativamente conquistado. Segundo Dumazedier (1979 *apud* AGUIAR, 2000, p. 113), o lazer antes da revolução industrial era apreciado apenas por fidalgos e filósofos, não sendo gozado pela maior parte da população, que era desprovida de recursos financeiros, pois os trabalhadores eram considerados ociosos ao separar seu tempo para a realização de atividades que lhes fornecessem prazer. Apenas após a industrialização ocorreu a divisão entre o espaço de trabalho e de lazer, e esse pôde ser desfrutado não somente pela elite.

Durante o século XIX, buscou-se a extinção das mazelas sofridas antes da revolução. Houve conquistas como o fim do trabalho infantil, diminuição da jornada laboral e melhores condições trabalhistas. A partir do século XX, como resposta a todas as manifestações do proletariado, torna-se responsabilidade do Estado o amparo aos desfavorecidos (MIRANDA, 2012, p. 21).

Martins (2015, p. 21-23) demonstra como o século XX trouxe ao Brasil grandes conquistas, como a criação da Justiça do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que visam ao resguardo ao trabalhador. Constatase a relevância da discussão ao encontrar textos constitucionais que explanam o trabalho, como a atual Constituição Federal do Brasil.

Desde que promulgada a Constituição, as relações de trabalho sofreram mudanças radicais, resultado das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), que inauguram uma nova estrutura laborativa. Decorrente de toda novidade, encontra-se o Direito do Trabalho como alvo de questionamentos sobre a recente face do trabalho, tendo em vista a tendência para a diminuição da condição do trabalhador de um ser humano para mero instrumento feito para produzir e gerar lucro (MOREIRA, 2012, p. 16-17).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, apresenta como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, quando tais conceitos são confrontados com a situação atual, se explicita a necessidade de garantir ao trabalhador a existência benemérita, de modo que sejam supridas as suas necessidades básicas e esse possa exercer suas atividades de maneira que não se prejudique sua integridade psicofísica (NASCIMENTO, 2011, p. 56).

Com a globalização, tem-se a construção de uma nova ordem econômica, social, política, e principalmente trabalhista, a qual possibilitou a criação de uma nova modalidade laboral, o “trabalho em casa”, que foi apresentado pela primeira vez em 1970 (ROCHA; AMADOR, 2018, *n.p.*). Uma realidade que surgiu com as inovações tecnológicas e que hodiernamente adquire proporções inimagináveis, que fazem surgir a necessidade de reinvento e adaptações, uma vez que, segundo Toffler (1980, p. 210), “o novo sistema de produção poderia transferir literalmente milhões de empregos das fábricas e escritórios para [...] onde eles vieram originalmente: a casa”.

Primordial conceituar o *home office* e como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) o regulariza. Conhecido também como teletrabalho, nele tem-se “o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da empresa” (NILLES, 1997, p. 73), a CLT (1943) em seu artigo 75-B o define como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador,

com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Com o teletrabalho, é notório que o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) torna-se essencial, posto que “eles são a base para as atividades desempenhadas pelos profissionais, pois é a partir destas ferramentas que o colaborador poderá exercer suas funções diárias remotamente, sem a necessidade de se deslocar até o local de trabalho” (ROCHA, 2014, *n.p.*)

Ocorre que a disponibilização das tecnologias apropriadas para o exercício da função do empregado é responsabilidade do empregador, posto que não haverá distinção entre as modalidades presencial e telepresencial (art. 6º, CLT, 1943). Dessa forma, os encargos acometidos ao funcionário em *home office* em termos de tecnologias e “gastos adicionais com energia elétrica e internet” (SANTANA, 2018, p. 17), devem estar no contrato de trabalho.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 1943, CLT).

Ademais, a regulamentação brasileira a respeito do *home office* estabelece como dever do empregador instruir seus funcionários, para que estes possam exercer suas atividades sem que ocorra nenhum acidente de trabalho em seu novo regime laboral (art. 75-E, CLT, 1943).

Sendo o teletrabalho desenvolvido na residência do empregado, deve o empregador avaliar as condições do local, adotar medidas adequadas de segurança e, por cautela, proporcionar a seu empregado curso de segurança do trabalho, onde aprenda a manusear materiais de primeiros socorros e atender vítimas de choques elétricos (FRANCO FILHO, 2015, p. 142).

Apesar das vantagens que cercam o regime de teletrabalho, a dificuldade de desconexão é uma das principais críticas ao novo sistema laboral, “como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 1), pois o celular ou computador, instrumentos que frequentemente eram associados ao lazer ou frivolidades passam a ser a única forma de comunicação entre empresa e funcionário, interações que

por vezes ultrapassam o horário comercial (GOULART, 2013, p. 12; SANTANA, 2018, p. 17).

Visto como uma nova modalidade de emprego a qual oferece flexibilidade e autonomia ao empregado, o *home office* gera consigo alta demanda de produtividade e, por consequência, dificuldade de desconexão, desconstrução da necessidade de um espaço físico empresarial, influenciando negativamente nas horas trabalhadas e na distinção entre o tempo dedicado à vida pessoal e à profissional (BOUCINHAS FILHO, 2012, p. 13).

Desta forma, o problema da utilização destas novas tecnologias está no facto de o empregador poder servir-se delas para finalidades nem sempre legítimas, disfarçadas com biombo linguísticos sob a forma de interesses produtivos ou comerciais, quando na realidade pode ser de controlo puro e duro que se trate (MOREIRA, 2012, p. 18).

Nesse sentido as relações trabalhistas na atualidade possuem uma linha tênue entre trabalho saudável e abusivo, vez que a ausência de disciplina dos operários e “a inflexibilidade do processo institucional e as exigências a que são submetidos os profissionais” (DEJOURS *et al.*, 1994, *n.p.*) podem proporcionar uma invalidez psicopatológica, como a Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout, em sua tradução literal, significa queimar-se por inteiro, que em outras interpretações pode ser entendida como exaustão, desgaste emocional, decorrente de um processo prolongado de estresse profissional, sendo por vezes resposta à tensão no exercício da atividade laboral (AIRES, 2005, *n.p.*). Pode-se compreender que a Síndrome de Burnout em si não é depressão, não é transtorno, muito menos distúrbio, mas sim uma doença que leva o indivíduo a perder o prazer no exercício de sua atividade econômica (FERRACIOLLI, 2012, p. 52).

O quadro sintomático da síndrome é sensação de exaustão física e emocional, sendo seguido por faltas recorrentes no trabalho, irritabilidade, dificuldade de concentração, insônia e ansiedade (VALERA, 2015, *n.p.*), enfim, uma série de sintomas que vai evoluindo com o passar do tempo. A referida patologia proporciona baixa produtividade, diminuição da realização profissional ou simplesmente a perda de interesse pelo que se faz (CARLOTTO, 2015, *n.p.*), tornando uma atividade que anteriormente proporcionava felicidade em motivo de estresse e insatisfação, cenário que pode ser acentuado em situações de mudanças extremas.

Para Soares (2008, p. 19), “o trabalho faz parte da natureza humana e por meio dele o homem constrói o mundo e se constrói, com identidade e subjetividade próprias”. A drástica mudança ocorrida no mundo do trabalho nestes últimos dias

em virtude da pandemia da covid-19 tem causado exaustão física e mental nos profissionais, os quais precisam se adaptar a desenvolver suas habilidades trabalhistas em ambiente remoto, ou seja, em *home office*, tendo que conciliar as atividades profissionais com sua vida pessoal, feito com que empresas e funcionários se reinventem para manter seu negócio e seu emprego.

A Síndrome de Burnout foi legitimada recentemente pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma síndrome crônica, inclusa na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que deve entrar em vigor em 1º de janeiro de 2022. Sendo assim, a Síndrome de Burnout tem sido avaliada como importante questão de saúde pública. É um dos agravos ocupacionais de caráter físico, social e psicológico mais importantes da sociedade contemporânea, considerado um sério processo de decomposição da qualidade de vida do trabalhador, tendo em vista suas graves implicações para a saúde (BATISTA *et al.*, 2010, *n.p.*).

Nesse ínterim, verifica-se que no *home office* há possibilidade de perda de direitos sociais adquiridos através de muita luta da classe operária. O ambiente familiar, o lazer e a oportunidade de se desconectar do trabalho são aspectos da vida do trabalhador de suma importância para o seu bem-estar. Faz-se fundamental a análise da ação do empregador e observância dos direitos trabalhistas, visando à integridade do trabalhador e à prevenção da referida síndrome.

3 A responsabilidade civil do empregador ante as complexidades encontradas no *home office*

Em uma pesquisa realizada com 17 trabalhadores que atuaram em *home office*, Oliveira (2017, p. 70) concluiu que, embora a flexibilidade traga um ambiente favorável para a autonomia e produtividade do servidor, a falta de desconexão e disciplina com horários se tornam problemas a longo prazo, visto que “à flexibilidade da jornada vai ficando evidente o quanto essa ocupação exige do trabalhador em termos de disponibilidade, [...] exigindo monitoramento do funcionamento ou prontidão para a correção 24 horas por dia” (OLIVEIRA, 2017, p. 82-87).

A autonomia pressuposta no teletrabalho em relação ao tempo e espaço muitas vezes não representa real controle dos trabalhadores, uma vez que são submetidos a grandes exigências de produtividade, adaptabilidade, precisão, inovação etc. Em substituição ao olhar do gestor e controle do tempo de trabalho, os trabalhadores veem-se compelidos a desenvolver técnicas de autocontrole e autodisciplina, de modo a dar conta das muitas exigências de produção imaterial (ROCHA; AMADOR, 2018, *n.p.*).

Quanto à alta produtividade apresentada, esta é fruto da extensão de sua jornada de trabalho, ou seja, na abstenção de intervalos e horários de lazer, produz-se mais “tendo o aumento da capacidade financeira da empresa significativamente, indo de encontro a um salário ausente de permuta de adicionais de valores lucrativos” (ROCHA; AMADOR, 2018, *n.p.*). Vale salientar que os trabalhadores que atuam na modalidade telepresencial não recebem adicional noturno, horas extras e horas intrajornada (art. 62, III, CLT, 1943).

De acordo com Goulart (2013, p. 11), a instabilidade causada pela ausência de rotina fixa, somada ao pensamento comum de que o teletrabalhador não trabalha, afinal, está em “em casa”, é um fator de grande estresse. Uma vez estando em ambiente normalmente de lazer, a produtividade do operário estará comprometida, assim como também a sua qualidade de vida (VEGA RUIZ, 1998, *n.p.*). Tal fato estará diretamente relacionado à interferência familiar durante suas atividades profissionais, que é um fator que mitiga a autoestima do empregado, diminuindo seu rendimento e o aprisionando em uma situação de insatisfação e cobranças pessoais ou externas quanto a sua produtividade (OLIVEIRA, 1996, *n.p.*).

Nesse sentido, acredita-se que, por trabalharem “em casa”, os empregados dessa função automaticamente conciliam seus afazeres domésticos com as demais atividades do trabalho, e de fato isso pode ocorrer, os adeptos que seguem os mesmos horários antes estabelecidos conseguem estabelecer uma rotina e, por consequência, melhor assimilação dos novos espaços, obtendo melhor qualidade de vida (VENDRAMIN; VALENDUC, 1989, *n.p.*; OLIVEIRA, 2017, p. 105).

Contudo, a não distinção dos espaços sociais (local de trabalho e lar), bem como a dificuldade de cumprir os papéis sociais (funcionário e ente familiar) que são impostos pela sociedade, acaba causando uma falta de adaptabilidade ao novo regime laboral (CASTELAN, 1987, *n.p.*). De acordo com Vendramin e Valenduc (1989, *n.p.*), ocorre a pseudossolução quanto à organização de tarefas, “na realidade, o que existe é uma sobrecarga de trabalho causada pelo acúmulo das tarefas domésticas, do cuidado com os filhos e das atividades profissionais” (VENDRAMIN; VALENDUC, 1989, *n.p.*).

Em observância à necessidade de amparar o funcionário em situações como a citada, surge o direito do trabalho, que possui a finalidade de diminuir os impactos maléficos das relações trabalhistas que em sua essência são o “fruto da crise do liberalismo, emergência do intervencionismo e desenvolvimento da consciência da classe trabalhadora em virtude das condições de vida no trabalho” (ROCHA, 2013, p. 38).

O trabalho é responsável por construir o ser humano, por preparar as relações individuais, criar um ambiente que serve de base para a manutenção da existência. Dessa forma, toda e qualquer atividade laboral não deve provocar qualquer tipo de desconforto ao profissional, uma vez que “trabalhadores estressados tendem a uma diminuição no desempenho e na qualidade de seu trabalho e a gerar um aumento dos custos das organizações com problemas de saúde e com o aumento do absenteísmo” (BALASSIANO *et al.*, 2011, p. 753).

Para que exista um ambiente ocupacional saudável, é necessário que haja relação harmônica entre os elementos naturais, técnicos e psicológicos que são básicos para a organização trabalhista, a qual é condicionante da segurança e da saúde (MARANHÃO, 2017, p. 39). Com a finalidade de atingir o estado de harmonia nas relações entre empregado e empregador, surge a seguridade social, que nada mais é que o modo encontrado pela Constituição de proteger os cidadãos, assegurando-lhes direitos individuais como saúde, assistência e previdência social (SAVARIS, 2014, p. 29).

A seguridade social surge como instrumento defensor dos direitos trabalhistas, como armadura que protege os operários dos abusos em “casos de jornadas de trabalho extenuantes, é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a menor possibilidade de se organizar” (RENAULT, 2017, *n.p.*). Dessa forma, nota-se sua importância para equilibrar relações jurídicas e sociais entre o poderio econômico e aqueles responsáveis pela força laboral (ALMEIDA, 2012, p. 55).

A Síndrome de Burnout, por se tratar de doença ocupacional, é caracterizada como uma patologia que possui nexos causal vinculado ao ambiente de trabalho, e pode ser considerada acidente trabalhista (NEVES, 2018, p. 18), devido à sua causa ser o estresse proporcionado pela realização das atividades laborais, enquadrando perfeitamente no art. 20 da Lei nº 8.213/91, que, em seu inciso I, estabelece que doença profissional nada mais é que aquela “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” (BRASIL, 1991, *on-line*). Além do referido inciso, o artigo citado aborda que doença ocupacional é “entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente” (BRASIL, 1991, *on-line*).

A Síndrome de Burnout como acidente trabalhista está vinculada a assédio moral, justamente por ser uma conduta “reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos,

palavras, gestos e silêncios” (GODINHO, 2016, p. 717). Ações essas que, em longo prazo, proporcionam danos existenciais aos operários, devendo o envolvido comunicar ao órgão competente referidos danos.

Farias (2011, p. 29) diz que a comunicação do acidente ou doença profissional será feita através do preenchimento de seis vias, sendo elas dos respectivos envolvidos na relação trabalhista e no dano causado: Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), empresa, sindicato, Sistema Único de Saúde (SUS), Delegacia Regional do Trabalho e do Segurado. Após a notificação, será necessária a comprovação donexo causal, que será feito através de laudos periciais junto ao INSS, análises médicas de profissionais que sejam especializados na patologia, assim como provas testemunhais (DARCANCHY; BARACAT; MENDES, 2019, p. 11-12). Toda a comprovação dos fatos deve ser minuciosamente detalhada, uma vez que “as autoridades julgam, em geral, de acordo com o parecer dos peritos nomeados” (SAVARIS, 2014, p. 105).

A partir do reconhecimento da ligação de causa e consequência da atividade laboral com o desenvolvimento da síndrome, reconhecerá a responsabilidade civil do empregador, uma vez que este é obrigado a garantir “a segurança e a integridade física e psíquica de seus empregados, durante a prestação de serviços, e de reparar os eventuais danos causados, independente de culpa” (FARIAS, 2011, p. 67), conforme pode ser notado no julgado a seguir.

TRT-PR-09-09-2011 EPISÓDIO DEPRESSIVO GRAVE. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CAUSALIDADE COM O TRABALHO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que constam nos autos atestados médicos e declarações firmadas por psiquiatra que revelam que a reclamante sofreu tratamento especializado por quadro de transtorno depressivo grave, com diminuição do desempenho profissional, esgotamento emocional, despersonalização e perda de produtividade (“síndrome de burnout”), e que a sua saúde física e mental estava sendo abalada no local de trabalho. O INSS reconheceu, por meio de parecer técnico médico pericial, o nexocausal entre a atividade da autora e a doença apresentada, justificando a concessão do benefício como acidentário, com CID F322, que corresponde a episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. É fato notório que a categoria em questão é vitimada pela “síndrome de burnout”, justamente em razão dos métodos de gestão assediosos, das situações com que lidam os trabalhadores, da excessiva cobrança quanto ao cumprimento de tarefas, aliada a uma jornada de trabalho exaustiva, o que sugere, inclusive, inversão do ônus da prova, no caso, despiendo. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento para reconhecer a responsabilidade civil da ré pela doença que a

acomete e condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. (BRASIL, TRT-PR, 2016).

A conseqüente indenização advém da falta de cumprimento das obrigações do empregador, o qual deverá responder pelos danos morais que causou ao seu subordinado (art. 5º, inciso X, da CF). Sendo assim, o empregado receberá auxílio-doença ou acidentário, e ficará afastado de suas atividades laborais por mais de quinze dias conforme previsto no artigo 59 da Lei nº 8.213/91. Além dos benefícios apresentados no *caput* do artigo citado, o trabalhador terá direito à aposentadoria por invalidez, indenização por danos morais e pensão por morte, benefícios esses que se darão conforme a particularidade de cada caso (FERNANDES, 2015, p. 6).

A partir do ressarcimento citado, existirá o cumprimento da concepção moderna de trabalho, a qual está relacionada diretamente aos direitos humanos fundamentais e, principalmente, à saúde do empregador (LEITE, 2013, p. 49). Sendo assim, haverá a manutenção do “inovador tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 27).

4 Considerações finais

Conforme apresentado ao longo da pesquisa, a globalização serviu de base para a construção de uma nova ordem social, que requer constantes inovações e adaptações, as quais provocam a busca desenfreada por uma meritocracia profissional. Em resposta à cobrança excessiva por resultados, surge a Síndrome de Burnout, a qual reflete o dano existencial e material causado ao trabalhador pela ausência de limites entre a vida profissional e a vida particular.

O trabalho realizado possibilitou a compreensão mais nítida da relação do *home office* com o desencadeamento da Síndrome do Esgotamento Profissional; e verificam-se impactos psicológicos e sociais causados pelo desrespeito à dignidade da pessoa humana, que, em longo prazo, não poderão ser revertidos, muito menos reparados. Portanto, mesmo existindo indenização por danos morais e aposentadoria por invalidez, o trabalhador que teve suas horas de lazer preenchidas pelo trabalho jamais poderá reaver os momentos que perdeu.

Observa-se que a patologia está ligada às doenças causadas pelo exercício da atividade laboral, podendo ser enquadrada como acidente trabalhista e assédio moral, trazendo à figura do empregador o dever de reparar danos causados e de

desenvolver programas que proporcionem ambiente de trabalho saudável e produtivo, os quais visam à manutenção dos direitos do trabalhador, e não apenas à lucratividade.

Atesta-se ao longo da pesquisa que, mesmo com os avanços desenfreados vividos na atualidade, os retrocessos infelizmente seguem na mesma velocidade, levando os indivíduos a “queimarem-se” psicológica e fisicamente, evidenciando a necessidade de serem aplicadas políticas empresariais na prevenção a doenças ocupacionais e na efetividade das garantias presentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Inúmeros indivíduos enfrentam frequentemente a cobrança excessiva por resultados, devido às heranças capitalistas globais que enraízam no seio da sociedade a ideia de que todas as atividades devem gerar lucro. O fanatismo capitalista é o principal agente causador do esgotamento profissional, que ganha força com a falta de fiscalização proporcionada pelo despreparo na implementação do *home office*, e retira de maneira desumana o corpo e a alma do operário, afastando-o dos elementos básicos de sua vida.

O desrespeito aos elementos que constroem a individualidade humana é refletido através da Síndrome de Burnout. A patologia apenas é o meio encontrado pelo corpo humano para indicar sua exaustão, uma das inúmeras vias de expressão do desgaste emocional, físico e social ocasionado pela intensa cobrança trabalhista. Trabalho deve dignificar o homem, e não o forçar a conviver em cenário construído pelas transgressões do empregador aos limites da jornada de trabalho.

Burnout Syndrome and the home office: a socio-legal analysis of worker relations in the contemporaneity

Abstract: Contemporary society is directly linked to revolutions and technological developments, with the internet being a link that interconnects its transformations in labor relations, bringing with it distinct characteristics marked by the paradox of individuality that leads the being to unstable relationships in the work environment, precarious conditions and excessive charges for results resulting in the triggering of Burnout Syndrome. The object of study of this research was the worker in his home being forced to deal with the Covid-19 pandemic, the unpreparedness for the implementation of the home office and the impacts of the unbridled search for professional meritocracy on the physical and social development of the worker. The scenario based on instability, uncertainty, insecurity and demands led to problems that hurt the principle of human dignity and that irreparably affect productivity, motivation and social interaction between individuals. In this context, due repair of damages caused by accident assistance, removal from work activities, offering psychotherapy to workers, as well as the development of tasks that instigate rest and stress reduction are necessary for adaptation to new paradigms caused by the Covid-19 pandemic.

Keywords: Labor accident. Dignity of human person. Home office. Burnout Syndrome.

Referências

AGUIAR, Maria de Fátima. Lazer e produtividade no trabalho. *Revista Turismo em Análise*, v. 11, n. 2, p. 111-124, 2000.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Acesso à justiça e o jus postulandi das próprias partes no direito do trabalho*. Ed. Letras Jurídicas, 2012.

AREIAS, Maria Elenice Quelho; COMANDULE, Alexandre Quelho. Qualidade de vida, estresse no trabalho e Síndrome de Burnout. p. 183-202. Campinas: IPES Editorial, 2006. Disponível em: https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap13.pdf. Acesso em: 29 set. 2020.

BALASSIANO, Moises; TAVARES, Elaine; PIMENTA, Roberto da Costa. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751-774, jun. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122011000300009&script=sci_arttext&lng=pt. Acesso em: 24 set. 2020.

BATISTA, Jaqueline Brito Vidal *et al.* Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. *Rev. bras. epidemiol.*, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 502-512, set. 2010.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Teletrabalho: interpretação da Lei 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 9, n. 51, p. 5-24, nov./dez. 2012.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Trabalho (9ª Região). Ementa 29260200914907. Relator: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, 2ª Turma. Data de publicação: 09.09.2011.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Impactos da revolução tecnológica na saúde do trabalhador, telepressão e o direito à desconexão digital. 2020. p. 95-104.

CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout e gênero em docentes de instituições particulares de ensino. *Revista de Psicologia da Universidade do Contestado*, v. 1, n. 1, p. 15-23, 2003.

CEZNE, Andrea Nárriman; BALENSIEFER, Dirleia Aparecida. Assédio moral a professores e a Síndrome de Burnout: implicações jurídicas no âmbito trabalhista. In: SEMINÁRIO NACIONAL DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA, 2., 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14720>. Acesso em: 24 set. 2020.

DARCANCHY, Mara Vidigal; BARACAT, Eduardo Milléo; MENDES, Maria Aparecida de Borba. Síndrome de Burnout – limbo jurídico previdenciário e trabalhista. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, v. 1, n. 22, p. 219-251, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3876>. Acesso em: 24 set. 2020.

DEJOURS, Christophe *et al.* *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. São Paulo, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

FARIAS, Thélío Queiroz. *Acidente do trabalho: teoria e prática*. Leme: Anhanguera, 2011.

FERNANDES, Meirilene Alves. Síndrome de Burnout e acidente de trabalho. *Raízes no Direito*, v. 3, n. 1, p. 27-37, 2015. Disponível em: <http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1128>. Acesso em: 24 set. 2020.

FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. *Curso de Direito do Trabalho*. LTr, 2015.

GODINHO, Mauricio Delgado. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GOULART, Lucas Moser. Abuso telelaboral na sociedade da informação: o risco da escravidão digital. 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Tutela coletiva inibitória para a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. In: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José. *Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CONEMAT*. São Paulo: LTr, 2013.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016.

MARTINS, Adalberto. *Manual didático de Direito do Trabalho*. São Paulo, 2015.

MASLACH, Christina; GOLDBERG, Julie. Prevention of Burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, v. 7, n. 1, p. 63-74, 1998.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a positivação do Direito do Trabalho. *Revista Eletrônica Direito*, v. 3, n. 1, p. 1-24, 2012.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n. 11, p. 15-52, 2012.

NASCIMENTO, C. B. O direito fundamental ao descanso do teletrabalhador: meio de efetivação do direito ao lazer? *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 42, p. 44-57, maio/jun. 2011.

NEVES, Marco Antônio Borges das. *As doenças ocupacionais e as doenças relacionadas ao trabalho: as diferenças conceituais existentes e as suas implicações*. São Paulo: LTr, 2011.

NILLES, Jack M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. Futura, 1997.

OLIVEIRA, Daniela R. de. *Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office*. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

OLIVEIRA, Martha Maria Veras. *A ergonomia e o teletrabalho no domicílio*. 1996. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

PAPALEXANDRIS, Nancy; KRAMAR, Robin. Flexible working patterns: towards reconciliation of family and work. *Employee Relations*, 1997.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Recurso 0010102-02.2016.5.03.0135. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 2017.

ROCHA, B. S. *Home office: o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade*. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso – Cesuca Faculdade Inedi, 2014.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SANTANA, Mayara Maria Bezerra da Rocha. Home office: uma análise acerca dos benefícios e prejuízos proporcionados aos empregados por esta modalidade empregatícia após a reforma trabalhista. 2018.

SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. *Rev. TST*, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020.

SAVARIS, José Antonio, *Curso de perícia judicial previdenciária*. 2. ed. Curitiba: Alteridade Editora, 2014.

SERRA, Paulo. O teletrabalho – conceito e implicações. In: CORREIA, João Carlos; FIDALGO, Antônio; SERRA, Paulo (org.). *Informação e comunicação online*. Vol. III: Mundo online da vida e cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2003. p. 163-187.

SOARES, A. S. *Mobbing: relações com a Síndrome de Burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande, MS*. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2008.

TRIGO, T. R. *et al.* Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Rev. psiquiatr. clín.*, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

VARELLA, Drauzio. Síndrome de Burnout. [201-?]. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 29 set. 2020.

VEGA RUIZ, María Luz. El trabajo a domicilio: un análisis comparativo de la legislación y la práctica. In: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO-PROGRAMA DEL SERVICIO DE DERECHOS DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. Ginebra, 1995.

VENDRAMIN, P.; VALENDUC, G. Le télétravail: quels enjeux pour les relations sociales? *Cahiers de la Fondation Travail-Université*, n. 5, 1989.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

GOMES, Hanna Kalyne Ramos F.; PERSCH, Hudson Carlos Avancini; RIBEIRO, Jaqueline Lima; BASTOS, Talita Paula de; LEAL, Tamires de Assis. Síndrome de Burnout e home office: uma análise sociojurídica das relações trabalhistas na contemporaneidade. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 10, n. 41, p. 19-33, abr./jun. 2021.
