

**UNIJUÍ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
CURSO DE DIREITO**

KETHLYN MAYARA MOHNSCHMIDT

**MEIO AMBIENTE LABORAL: A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS
IMPACTOS NA ESFERA PSICOLÓGICA DO TRABALHADOR EM UM CENÁRIO
ENDÊMICO**

**IJUÍ - RS
2023**

KETHLYN MAYARA MOHNSCHMIDT

**MEIO AMBIENTE LABORAL: A SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS
IMPACTOS NA ESFERA PSICOLÓGICA DO TRABALHADOR EM UM CENÁRIO
ENDÊMICO**

**Trabalho de Conclusão do Curso de
Graduação em Direito objetivando a
aprovação no componente curricular
Trabalho de Conclusão de Curso - TCC.
UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste
do Estado do Rio Grande do Sul.
Orientadora: Dra. Elenise Felzke Schonardie**

**IJUÍ- RS
2023**

Dedico este trabalho à minha família, pelo incentivo, apoio e confiança em mim depositados durante toda a minha trajetória.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que tudo cooperasse, durante todos os meus anos de estudos, para que muitos objetivos se concretizassem.

Aos meus pais, por todo apoio e incentivo nos momentos difíceis e por compreenderem a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Ao meu noivo, pela paciência e cumplicidade no decorrer de todo este tempo.

Aos meus amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado.

À minha querida orientadora, Elenise, por ter aceito o desafio e pela dedicação, paciência e amizade durante a produção deste trabalho.

Aos meus colegas de curso, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

À UNIJUÍ e demais professores da instituição, por terem sido essenciais no meu processo de formação profissional.

E, por fim, a todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho.

“Tome cuidado com o vazio de uma vida ocupada demais”
(SÓCRATES).

RESUMO

O direito ao meio ambiente laboral vem sofrendo transformações no decorrer dos séculos, abrangendo aspectos físicos e emocionais. Precisamente em virtude da ascensão dos trabalhos remotos - ou "*home office*" -, as atividades empregatícias têm integrado o ambiente de lazer e se apresentado como ameaça ao campo emocional do empregado. O objetivo central do trabalho é abordar o meio ambiente laboral psicológico e suas repercussões jurídicas, analisando, em especial, a Síndrome de *Burnout* que muito se destacou no período da Endemia do Covid-19. Para tanto, através de pesquisa bibliográfica, propõe-se a apresentar reflexões e analisar a influência do novo meio ambiente laboral, bem como, compreender a origem, causas e soluções para a síndrome do estresse. A partir desta ótica, percebe-se que a sociedade vem exigindo cada vez mais de seus indivíduos, em busca de uma produtividade idealizada, conduzindo-os a uma comunidade esgotada e cansada.

Palavras-Chave: Direitos humanos; Direito Social; Meio ambiente laboral; Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The right to a working environment has undergone transformations over the centuries, covering physical and emotional aspects. Precisely because of the rise of remote work - or "home office" -, employment activities have integrated the leisure environment and presented themselves as a threat to the emotional field of the employee. The central objective of the work is to address the psychological work environment and its legal repercussions, analyzing, in particular, the Burnout Syndrome that stood out in the period of the Covid-19 Endemic. Therefore, through bibliographical research, it is proposed to present reflections and analyze the influence of the new work environment, as well as to understand the origin, causes and solutions for the stress syndrome. From this perspective, it is perceived that society has been demanding more and more of its individuals, in search of an idealized productivity, leading them to an exhausted and tired community.

Keywords: Human rights; Social Law; Working environment; Burnout syndrome.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DO PRESENCIAL AO REMOTO: ORIGEM E ESTATÍSTICAS DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE LABORAL	11
2.1 Ambiente de trabalho e a importância da Organização Internacional do Trabalho – OIT.....	11
2.2 O direito ao meio ambiente laboral como garantia à qualidade de vida do trabalhador.....	16
2.3 Impactos do trabalho remoto no meio ambiente laboral dos trabalhadores obrigados ao “home office”.....	24
3 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR E A SÍNDROME DE BURNOUT	30
3.1 A origem e criação da Síndrome do Estresse (Burnout).....	30
3.2 Direitos trabalhistas à doença ocupacional psicológica.....	35
3.3 A sociedade contemporânea como uma sociedade do cansaço: a busca de soluções para os seres humanos.....	39
4 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

Em geral, o meio ambiente é associado ao espaço natural, onde se vê a fauna e a flora. Contudo, vem enfrentando grandes transformações, sendo subdividido, na realidade, em quatro espécies, dentre elas o meio ambiente natural, cultural, artificial e laboral. No que concerne à última classificação, o meio ambiente laboral tem recebido grande apoio a nível internacional através da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fazendo prevalecer os direitos fundamentais ao empregado.

Todavia, em meio a era digital que vigorou com maior intensidade no decorrer da Endemia do Covid-19, muitos trabalhadores foram submetidos a formas remotas de trabalho. Se por um lado se vislumbrou a grande oportunidade de trabalhar no conforto de sua residência, por outro se deparou com a ascensão de diversas doenças ocupacionais a nível emocional. Quanto a isto, o presente trabalho problematiza o impacto do meio ambiente laboral virtual e híbrido, no âmbito psicológico do trabalhador, em um cenário pandêmico.

Diante deste contexto, o ambiente de descanso e lazer restou ameaçado e, assim também, o emocional do trabalhador. Dentre as mais diversas doenças ocupacionais suscitadas pelo ocorrido, a Síndrome de *Burnout* tem se destacado no período Endêmico. Portanto, objetiva-se compreender o meio ambiente laboral a partir de dispositivos legais, investigar dados acerca da saúde mental dos trabalhadores que foram obrigados ao labor em ambiente virtual e híbrido, entender o que é a Síndrome de *Burnout* e quais as suas implicações ao trabalhador, envolvendo direitos trabalhistas advindos da doença ocupacional e as consequências para a sua saúde (psicológica e física).

Com este intuito, utiliza-se do método hipotético-dedutivo, com a coleta de dados em fontes bibliográficas disponíveis em meios físicos e na rede de computadores. Almeja-se, portanto, uma contribuição social e acadêmica que propicie um pensar acerca dos impactos psicológicos do trabalho remoto em meio ao cenário pandêmico. Muito mais que isso, almeja-se um estudo preventivo para as futuras relações laborais, visando a proteção dos direitos trabalhistas e fomentando o debate e a reflexão sobre a importante temática, que merece atenção especial na atual conjuntura social.

Neste sentido, o trabalho será distribuído em dois capítulos. O primeiro aborda o direito ao meio ambiente laboral como garantia à qualidade de vida do trabalhador, explanando acerca da importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como os impactos do trabalho remoto nesta esfera. O segundo capítulo, por sua vez, compreende a proteção jurídica do trabalhador atingido pela Síndrome de Burnout, esclarecendo a origem e criação da doença, os direitos trabalhistas dela decorrentes, bem como, procede-se a uma breve análise do livro “Sociedade do Cansaço” de Byung-Chul Han, comparando a presente comunidade àquela descrita na obra.

2 DO PRESENCIAL AO REMOTO: ORIGEM E IMPORTÂNCIA DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE LABORAL

No presente capítulo será abordado o meio ambiente laboral, o qual sofreu inúmeras modificações e recebeu amplo aparato legislativo ao do último século. Dentre as muitas transformações, o destaque será direcionado para a endemia do SARS-CoV-2¹ que foi primordial para a ascensão de uma nova modalidade de prestação de serviços denominada de “home office”. Muito embora as facilidades do “home office”, problemas na área da saúde psicológica do trabalhador tem se desenvolvido em grande escala. À vista disso, almeja-se um meio ambiente que, efetivamente, garanta a qualidade de vida do trabalhador. De forma a não observar apenas os aspectos físicos, como a insalubridade, ou as condições do trabalho, se perigosas. Porém, abrangendo um âmbito invisível a olho nu, o meio ambiente laboral psicológico.

Para tanto, é preciso recordar a trajetória histórica pela qual perpassou o trabalho e o direito do trabalhador, seja em âmbito interno ou externo. Estes, desde o seu surgimento, muitas vezes, subjugarão o trabalhador e lhe concederão uma postura inferiorizada. Razão pela qual, talvez, se justificasse a inobservância de direitos mínimos à sua dignidade humana e saúde. No entanto, sob a influência de diversas revoluções, surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estabelecerá diretrizes mínimas a serem seguidas, nas quais o Brasil apresentou especial contribuição.

2.1 Ambiente de trabalho e a importância da Organização Internacional do Trabalho – OIT

Desde os primórdios da história das sociedades, a monarquia se tornou uma forma de governo amplamente adotada, nos períodos da Antiguidade e Idade Média. Com o passar dos tempos e muitas modificações sociais, aquela forma de governo fundada em um regime de utilização do trabalho alheio em proveito próprio, implementou divisões de classes sociais (sociedades estamentais). Algumas delas,

¹ Nome científico do vírus que causou as mais diferentes variações do Covid-19, uma síndrome respiratória aguda grave (OPAS, 2021).

com a nobre missão de reger o povo e aproximá-los de Deus, outras subjugadas pelo compromisso de prover o sustento de toda a comunidade.

Neste contexto, suscitou-se uma visão inferiorizada do trabalho, difundindo-se o ideal de que o labor pertence ao escravo, o qual, socialmente, abandona a condição de pessoa humana e passa a ser considerado um bem ou coisa suscetível a apropriação. Pode-se associar tal situação à frase comparativa de Domenico de Masi (DE MASI, 2001, p. 66) qualificando o escravo como uma “máquina humana”. “Humana” tão somente pela espécie que sua condição físico-natural representa visualmente, e “máquina”, pois a ele inexistia qualquer direito fundamental, é um objeto que não possui outro papel senão cumprir com a vontade daquele a quem está subordinado.

A presença do escravo nas sociedades imperiais era imprescindível, uma vez que este possuía a incumbência de garantir a subsistência de todo o povo. Destinava-se a ele, desde tenra idade, o trabalho mais simples até aquele mais complexo, laborando no cultivo da terra, nas minas, oficinas, tarefas domésticas e, inclusive, na amamentação dos descendentes de seus superiores. Em razão das atividades desenvolvidas, exigia-se uma grande demanda anual de escravos à qual, na Itália, alcançou a quantia de 500 mil, no ano de 50 a. C. (DE MASI, 2001).

Tendo em vista as precárias condições às quais tais trabalhadores eram submetidos, do momento da escravização até a sua morte passavam-se, apenas, cerca de 10 anos. Assim, confiava-se às guerras expansionistas a reposição da demanda de escravos. Ademais, com a gradual evolução da necessidade dessa mão de obra, tornou-se muito comum o comércio daquilo que se denominava “gado humano” (DE MASI, 2001, p. 66), ou seja, o comércio de pessoas capturadas como prisioneiras de batalha.

Ainda que pareça distante da realidade vivida no presente século, o Brasil foi marcado pela escravidão por cerca de 300 anos, com a chegada dos portugueses (SILVA, [s. d.]). Em semelhança às demais localidades adotantes deste modo laboral, a vida escrava não concedia períodos regulares para descanso, equipamentos adequados à prestação de serviço e sequer existia remuneração, dificultando a subsistência destes subjugados. Evidentemente, a ausência de qualquer amparo legal contribuía para uma completa inobservância da qualidade de vida fundamental.

Com o decorrer dos anos, a consciência humana foi reformada, e o antigo escravo passou a ganhar um pouco de espaço na sociedade. Em que pese a tentativa

de abandono da “coisificação” do trabalhador, a desigualdade social ainda era inequívoca. Muito embora os primeiros nuances de uma certa liberdade laboral, a classe inferior permanecia sujeita aos maiores impostos e, conseqüentemente, lutava por sua sobrevivência.

Neste contexto, surgiram diversas revoluções no mundo inteiro, dentre as quais a Revolução Francesa (1789) com o lema: “Liberdade, Igualdade e Fraternidade” (MARQUES, 2018), liderada pelos próprios trabalhadores. Esta reformulou todo o sistema trabalhista da época e serviu de inspiração para os ordenamentos que atualmente regulam tal área. Ainda que conhecida como o primeiro grande marco do trabalho livre, muitos países permaneceram com as práticas de tráficos negreiros, já que a principal fonte econômica da época. Dentre estes, o Brasil o qual promulgou a abolição da escravidão através da Lei Áurea assinada, tão somente, em 1888 pela Princesa Isabel (NETO, 2020).

A primordialidade de um sistema legislativo já era sentida no século XIX, quando, em meio à Revolução Industrial, surgiu a ideia de um ordenamento internacional sobre o trabalho, embasado em três principais argumentos. O primeiro era humanitário, em razão da extrema exploração sofrida pelos trabalhadores, sem qualquer atenção à sua saúde e vida familiar, favorecendo a miséria e a injustiça. Em segundo lugar, o argumento político sustentava que a quantidade de trabalhadores crescia cada vez mais e o fato de suas condições permanecerem precárias poderia fomentar novas revoluções. Ademais, em terceiro lugar, sob um viés econômico, uma reforma social geraria efeitos inevitáveis nos custos de produção, e conseqüentemente desvantagens aos países (Escritório Internacional do Trabalho, 2003, p. 4).

Estes ideais se difundiram e ganharam força no decorrer da Primeira Guerra Mundial, quando foi fundado um órgão específico à regulamentação dos direitos trabalhistas: a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. A Constituição da OIT foi redigida no ano de sua fundação, pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, constituída pelo Tratado de Versalhes². Além disso, a Organização ganhou muitos adeptos e, atualmente, conta com 187 Estados-membros.

² O Tratado de Versalhes foi o principal dos tratados de paz assinado no decorrer da Primeira Guerra Mundial. Envolveu os países da Trílice Entente (Rússia, Grã-Bretanha, França e Itália), Alemanha, Estados Unidos, Japão, entre outros (SILVA).

A OIT faz parte das Nações Unidas e é a única com uma estrutura tripartida. Isto é, participam na definição das políticas e programas os representantes dos empregadores e dos trabalhadores em pé de igualdade com os governos. De tal forma, o Conselho de Administração é composto por 28 (vinte e oito) representantes dos governos, 14 (quatorze) representantes dos trabalhadores e 14 (quatorze) representantes dos empregadores. A Organização também possui um secretariado permanente conhecido como Bureau Internacional do Trabalho, localizado em Genebra, na Suíça. Neste local, empregam-se cerca de 2.500 funcionários e peritos, os quais se dividem entre a sede e os mais de 40 escritórios espalhados pelo mundo (Escritório Internacional do Trabalho, 2003, p. 7).

O Brasil, por sua vez, é membro fundador da OIT e desde 1950 é sede do primeiro escritório da Organização na América Latina. Dada a importância do país a nível industrial, o Brasil também é membro permanente do Conselho de Administração da Organização, o qual toma decisões políticas da OIT e estabelece programa e orçamento. Além deste, a Organização Internacional é composta pela Conferência Internacional do Trabalho, órgão que define as normas internacionais do trabalho, e o Escritório Internacional do Trabalho, que é o secretariado permanente da OIT, de onde advém todas as suas atividades gerais (OIT BRASÍLIA, [s.d.]).

O intuito da Organização é promover normas, princípios e direitos fundamentais ao meio ambiente do trabalho. Em suma, busca-se a concessão de oportunidades para que, tanto mulheres como homens, tenham acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade, como diz o Diretor Geral da Organização, Juan Somavia (Escritório Internacional do Trabalho, 2003, p. 12). Quanto a isto, acrescenta-se o que a OIT entende por trabalho digno, qual seja:

[...] oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e protecção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afectam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens (Escritório Internacional do Trabalho, 2003, p. 12).

A fim de transformá-los em realidade, anualmente, realizam-se Convenções Internacionais abordando temas como o trabalho decente, trabalho infantil, trabalho escravo e forçado, emprego juvenil, gênero, raça, entre outros. A primeira delas, adotada em 1919, tratava a respeito da duração da jornada de trabalho, limitando-a a oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. Além disso, houveram outras

Convenções proibindo o trabalho para crianças menores de 14 anos de idade (C. 07), estabelecendo o repouso semanal de 24 horas consecutivas (C. 14), férias anuais remuneradas após um ano de serviço contínuo (C. 52), igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor (C. 100), amparo à gestante, ofertando a licença maternidade (C. 103), regulamentou, também, a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (C. 158), entre tantas outras convenções (OIT, [s. d.]).

A Organização Internacional do Trabalho apresenta um cenário completamente antagônico àquele primitivo. Quando, no passado, o trabalhador vivia a parte da sociedade, em um ambiente hostil, onde nem amparo financeiro ou, sequer, pessoal recebia, evoluiu-se a um meio ambiente que contribui para a prestação de serviços com a observação de preceitos mínimos para a dignidade e vida do trabalhador. Inclusive, em anexo à redação constitucional da Organização, ratificada pelo Brasil, traçam-se diretrizes em relação ao trabalho e suas condições:

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum. (BRASIL, 2019).

Evidentemente, a criação da OIT foi elementar para a garantia de direitos fundamentais ao empregado. Sua influência foi tamanha que muitos países consolidaram tais ideais em suas legislações nacionais. O Brasil, como grande aliado das ações da OIT, tem se concentrado, desde o ano de 2009, em um dos principais temas de abordagens da Organização: o trabalho decente. Este, por sua vez, tornou-se prioridade política do Governo brasileiro. Assim, em 2010, elaborou o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), o qual consolida a cooperação entre diferentes órgãos do governo federal, com a finalidade de combater os problemas estruturais do mercado de trabalho, como o desemprego, a pobreza e a desigualdade social (GOV.BR, 2015).

A partir de então, fomentou-se a luta pelos direitos trabalhistas, gerando reformas na legislação brasileira, dentre as quais, a mais recente, ocorrida no ano de 2017. O intuito sempre foi garantir o trabalho decente, todavia este, muitas vezes, não

é de todo compreendido. Desta forma, o PNETD esclareceu que considera o trabalho decente como aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna (PNETD, 2010, p.11). Em consonância, a OIT baseia a noção de trabalho decente em quatro pilares, quais sejam: o respeito às normas internacionais do trabalho, especialmente aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; promoção do emprego de qualidade; extensão da proteção social; e o diálogo social (OIT). Percebe-se que o trabalho decente é remetido à noção de cidadania e relações sociais. Em contrapartida, existe uma subespécie qual seja o trabalho digno, este, por sua vez, refere-se à dimensão moral, quanto ao que é bom ou mau para o trabalhador. Fato é que ambos se integram, de modo que não haverá um trabalho efetivamente decente se este não for, igualmente, digno.

A Organização Internacional do Trabalho foi marco histórico no mundo do direito do trabalho, instituindo diretrizes que além de regulamentarem as relações empregatícias, contribuíram para a efetividade de direitos fundamentais. Não apenas isto, a participação do Brasil foi fundamental, atuando desde as primeiras reuniões, bem como defendendo e incluindo as determinações no corpo de sua legislação nacional. Pode-se afirmar que foi a partir desta renomada instituição, a OIT, que o Brasil iniciou e mantém sua luta contra a desigualdade social, desemprego e tantas formas indignas de trabalho, priorizando um trabalho justo, livre e, principalmente, decente. Não obstante, dentre os pilares desta modalidade de trabalho, ainda existem barreiras a serem quebradas.

2.2 O direito ao meio ambiente laboral como garantia à dignidade e a qualidade de vida do trabalhador

Durante muito tempo, o direito ambiental foi relegado a um plano secundário. Muito embora existisse tutela jurídica abordando a situação do meio ambiente, esta era efetivamente observada quando acompanhava os interesses do próprio ser humano, os quais eram voltados, sobretudo, ao proveito econômico. Assim, a assistência judiciária era realidade tão somente em casos como o comércio de propriedades (RODRIGUES, 2018, p. 36). Ademais, diante da ausência de qualquer diploma legal autônomo, nos ínfimos casos em que o meio ambiente lograva proteção jurídica, respaldava-se no Código Civil Brasileiro de 1916.

Assim sendo, o período entre 1500 e 1950 foi marcado pela tutela econômica do meio ambiente, o qual era entendido como um bem privado. Possivelmente, tal caráter econômico se desenvolveu dada a percepção de que os recursos naturais poderiam não acompanhar as degradações humanas. Observando-se a essencialidade destes recursos, surge-se, portanto, um bem de grande valoração econômica. De tal modo, fortalece uma ideologia individualista e antropocêntrica (RODRIGUES, 2018, p. 46).

Seguindo semelhantes ideais, de 1950 a 1980, evoluiu-se à ascensão da tutela da saúde e da qualidade de vida do homem. Isto porque, em virtude da degradação ambiental, percebeu-se pela necessidade de repensar a relação humana para com o meio em que habita. Aliás, o desenvolvimento econômico desregrado certamente seria nocivo a um meio ambiente saudável ao próprio ser humano (RODRIGUES, 2018, p. 46). Assim, no intuito de proteger os seres humanos, foram elaborados por exemplo o Código Florestal (Lei n. 12.651/12), o Código de Caça (Lei n. 5.197/67), o Código de Mineração (Decreto-lei n. 227/67), entre outros. Ainda que tais diplomas estabelecessem a preservação e sustentabilidade ambiental, claramente o eixo jurídico ainda permanecia no ser humano.

Todavia, em 1981, influenciado pela Conferência Internacional do Meio Ambiente de Estocolmo, de 1972, o Brasil desloca a preocupação com o meio ambiente para o centro de sua regulamentação. Identificando-o como um direito fundamental à liberdade, igualdade e fruição de condições de vida adequadas em um meio que o permita ter uma vida digna, como previu o primeiro princípio da Declaração da Conferência mencionada (RODRIGUES, 2018, p. 47). Além disso, é concebido, enfim, o primeiro diploma legal autônomo: a Lei número 6.938/81, tratando especificamente da regulação do meio ambiente, estabelecendo princípios, diretrizes, instrumentos e conceitos gerais da Política Nacional do Meio ambiente, dando ensejo a consolidação do direito ambiental no Brasil.

Diante disto, a Lei 6.938/81 prevê uma Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), orientando ações e práticas a serem seguidas pelas empresas que intervêm no meio ambiente. O objetivo geral é a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, conforme seu artigo 2º. A fim de tornar realidade, conta com a ação governamental para a manutenção do equilíbrio ecológico, planejamento, fiscalização e controle do uso dos recursos naturais (BRASIL, LEI Nº 6.938/81, art. 2º). Dentre os objetivos específicos da Lei, estão o estabelecimento de

critérios e padrões de qualidade ambiental e normas relativas ao uso e manejo de recursos ambientais; o desenvolvimento de pesquisas e de tecnologias nacionais orientadas para o uso racional de recursos ambientais, entre outros.

Tem, por intuito, alcançar tais objetivos através de instrumentos como o estabelecimento de padrões de qualidade ambiental. O zoneamento ambiental é instrumento utilizado para a divisão dos espaços ou territórios em zonas a fim de regular o uso sustentável dos recursos ambientais de cada região, área conforme o bioma. A avaliação de impactos ambientais, por sua vez, consiste em uma avaliação prévia que condicionará a decisão dos órgãos ambientais responsáveis pela emissão de licenças e autorizações, bem como garantindo que cada solicitação possua três espécies de licença: a licença prévia, que aprova o projeto; a licença de instalação, que autoriza a instalação do empreendimento; e a licença de operação, permitindo o início das atividades.

Juntamente, foram criados órgãos para auxiliar na proteção ambiental. O Sistema Nacional do Meio Ambiente (SISNAMA) é o conjunto de órgão públicos, como União, estados e municípios responsáveis pela proteção ambiental no Brasil. Em contrapartida, o Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) é um órgão consultivo e deliberativo, com poder normativo. Assim, pode assessorar, estudar e propor políticas governamentais ao Conselho de Governo. Importante destacar que, embora recente, esta lei já passou por alterações e hoje conta com os acréscimos advindos da Lei número 7.804/89.

Compreende-se que o meio em que o homem está inserido deve ser protegido, independentemente dos benefícios imediatos que possa trazer, sejam econômicos ou não. Assim, no intuito de garantir o direito fundamental, elaboraram-se princípios norteadores, quais sejam: o princípio do desenvolvimento sustentável da sociedade, da participação pública, da prevenção e da precaução. Dentre estes, há de se destacar o princípio da solidariedade intergeracional, cujo propósito maior é a preservação dos meios naturais para as futuras gerações. Além de tudo, estabeleceu-se um microssistema de proteção legal com o objetivo de punir quem, eventualmente, atinja o meio ambiente das mais diversas formas.

Este sistema foi implantado uma vez que o agente causador das degradações ambientais é o próprio ser humano. Aliás, a Declaração da Conferência de Estocolmo expressa que, em tão pouco tempo no planeta, este agente já adquiriu o poder de transformar de inúmeras maneiras e em uma escala sem precedentes. Precisamente

em razão disto, e com fundamento em princípios como o poluidor-pagador e usuário-pagador, são incorporados mecanismos de tutela civil, administrativa e penal. Isto, pois, considera-se ser dever deste agente transformador a avaliação constante de sua interferência a fim de continuar descobrindo, criando e progredindo de maneira segura.

O contexto histórico constitucional brasileiro também demonstra a inovação com a introdução do direito ao meio ambiente. Neste aspecto, e conforme as influências internacionais, a Constituição de 1824 apenas se deteve à proibição de indústrias contrárias à saúde do cidadão. O texto de 1891 atribuiu à União competência para legislar sobre minas e terras. Em 1934, a União recebeu competência para regulamentar as riquezas do solo, águas, florestas, caça, pesca e exploração. A Carta de 1937 inclui a proteção dos monumentos históricos, artísticos e naturais. A Constituição de 1967 se deteve à proteção do patrimônio histórico, cultural e paisagístico. Diante disto, Edis Milaré, pioneiro na advocacia ambiental no Brasil, ressalta que antes da Constituição Federal de 1988, “nem mesmo uma vez foi empregada a expressão meio ambiente” (MILARÉ, 2011, p. 183), o que revela a total negligência, ou, até despreocupação com o espaço em que se vive, o qual é condição mínima para a garantia da qualidade de vida.

Precisamente em razão da inovação da Constituição Federal Brasileira de 1988 ao implementar os preceitos ambientais, que esta também ficou conhecida como “constituição verde” (MILARÉ, 2011). Afinal, a Lei trouxe o amparo jurídico que faltava para que o Direito Ambiental fosse definitivamente implantado à categoria de ciência autônoma. Estabelecendo-se em seu artigo 225 que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito de todos. Deste modo, passa-se a incluir a proteção de todas as formas de vida, não apenas do homem, como anteriormente.

O renomado filósofo político, Norberto Bobbio, em sua obra “A era dos direitos”, esclareceu as diferentes gerações de direitos, dentre as quais integrou à terceira geração o “direito de viver num ambiente não poluído” (BOBBIO, 1909, p. 9). Ao passo que na primeira e segunda geração vigoram, respectivamente, o aspecto de liberdade e igualdade, em um momento buscando a ausência do Estado e em outro a sua atuação, a terceira geração é norteadada por um ideal de fraternidade, isto é, solidariedade entre o povo e o Estado. Os principais temas deste período são os direitos coletivos e difusos, onde se encontram os direitos do consumidor, da criança, adolescente, idoso, bem como o direito ao meio ambiente. Por sua vez, os direitos

difusos não possuem titulares determinados ou determináveis, inexistindo formas de mensurar um número de beneficiários deste direito, uma vez que pertence a todos. Ademais, consideram-se direitos transindividuais, sendo exigidos somente através de ações coletivas. O meio ambiente também é reconhecido como um direito público, devido a todas as pessoas; indivisível, o qual não poderá ser dividido; inalienável, que não será comercializado; irrenunciável, que ninguém poderá renunciar; e digno de tutela jurídica autônoma (BRASIL, LEI Nº 6.938/81).

Uma das conceituações dadas ao meio ambiente pode ser a “reunião do que compõe a natureza, o ambiente em que os seres estão inseridos”, conforme o Dicionário Online de Português (DICIONÁRIO ONLINE PORTUGUÊS, 2020). Ao se atentar à denominação, percebe-se claramente que ambas as palavras possuem significados semelhantes. Ao passo que “meio” condiz ao centro de algum lugar, “ambiente” também faz referência a um recinto ou habitat. Assim, emergem inúmeros questionamentos relacionados a esta denominação. Muito embora se alegue a ocorrência de pleonasma, isto é, a repetição de palavras com o mesmo significado, há de se ater à abordagem de Marcelo Abelha Rodrigues, Mestre e Doutor em Direito, o qual expõe a inexistência de qualquer redundância. Isto porque se trata de uma entidade nova e autônoma que não se limita aos simples conceitos de “meio” e “ambiente”, porém possui alcance mais largo e extenso que o de simples ambiente (RODRIGUES, 2018, p. 54).

Inviável seria a prevalência de uma visão antropocêntrica em meio a um mundo em que passa a enxergar o bem ambiental pertencente a todos. A partir de então, nota-se o caráter biocêntrico deste campo jurídico, onde vigora a bio, isto é, a vida em todas as suas formas. Conforme Antônio Herman V. Benjamin apud Marcelo Abelha Rodrigues (RODRIGUES, 2018, p. 54), além de um conceito biocêntrico, o meio ambiente também é ontologicamente ecocêntrico, envolvendo as condições, leis e interações de ordem química, física e biológica. Característica, esta, que, inclusive, foi codificada no artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/81. Assim, cabe ressaltar os esclarecimentos de Luís Paulo Sirvinskas, Procurador da Justiça do Estado de São Paulo, Apud Sandro N. Melo, o qual menciona que:

O conceito legal de meio ambiente é amplo e relacional, permitindo-se ao direito ambiental brasileiro a aplicação mais extensa que aqueles de outros países [...] para o campo de estudo em análise, adotar-se-á a classificação de meio ambiente: natural, cultural, artificial e do trabalho. Trata-se de uma

classificação didática e útil para a compreensão de seus elementos (MELO, 2017).

Por conseguinte, a fim de delimitar a abrangência deste campo jurídico, dividiu-se o meio ambiente em quatro ramos, sendo eles: o meio ambiente natural, cultural, artificial e laboral. O primeiro deles, o meio ambiente natural ou físico, consiste nos recursos naturais, visando precipuamente a proteção de todas as formas de vida. Assim, cita-se a atmosfera, as águas, os estuários, o mar territorial, o solo, a biosfera, a fauna e a flora, como tem previsto o inciso V, do artigo 3º, da Lei 7.804/89.

Há, também, o meio ambiente cultural, envolvendo o patrimônio histórico, artístico, científico, turístico e afetivo da comunidade. Ou seja, não envolve somente o que é físico e palpável, mas é constituído pelo que diferencia a identidade de um grupo, como obras de arte, arquitetura, arqueologia, paisagismo, músicas, danças, entre outros. Exemplos marcantes são os rituais praticados pelas comunidades indígenas.

O meio ambiente artificial é aquele construído ou alterado pelo ser humano, utilizados como bem comum. Em razão disto, é principalmente antropocêntrico, preocupando-se com a qualidade de vida da população. Exemplo de ambientes artificiais são as edificações do espaço urbano, praças, ruas, avenidas, bem como as alterações no espaço rural, etc. Ainda, cabe destacar que para alguns doutrinadores existiria mais um ramo do direito ambiental, consistindo no meio ambiente do patrimônio genético. Desta forma, compreenderia as informações genéticas de todas as espécies de seres vivos, como animais, vegetais, micróbios e fungos (FARIAS, 2020).

Por fim, o meio ambiente laboral abrange os fatores que se relacionam às condições do ambiente de trabalho. Isto no âmbito físico, quanto ao espaço/local de trabalho, bem como às atividades desenvolvidas e relações pessoais. Inclusive, o artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal, versa a seu respeito, estabelecendo atribuição ao Sistema Único de Saúde, qual seja: “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Ressalta-se que, muito embora existam diversas separações acadêmicas acerca da conceituação, o meio ambiente é uno e indivisível, não admitindo qualquer divisão. Assim, no que diz respeito ao campo laboral, a separação entre ambiente natural e artificial também não é viável. Isto porque é inevitável a relação entre o espaço laboral e a própria prestação de serviços, não encontrando exclusividade

qualquer uma das duas áreas, sob pena de admitir que caso certas ações humanas incidam sobre determinado aspecto do meio ambiente, acabem por não ter qualquer repercussão sobre os demais aspectos do mesmo.

Outrossim, importa referir que o meio ambiente laboral, apesar de muitas vezes ser delimitado, não está restringido a um espaço ou construção. Fator, este, que recebeu grandes repercussões, principalmente, no decorrer da Pandemia do Coronavírus. Contemporaneamente é muito comum que trabalhadores desenvolvam suas atividades em local distinto das edificações da empresa, como no ônibus, metrô, trem, avião, etc. Ressaltando-se os modos híbridos e até totalmente virtuais de trabalho, como por exemplo o teletrabalho e o “*home office*”. Tais atividades podem ser realizadas em qualquer lugar e por um número ilimitado de pessoas, as quais podem ser empregadas da empresa sem a necessidade de acessar as dependências físicas da mesma ou, sequer, manter contato pessoal com colegas de trabalho. Neste sentido, é mister apresentar as considerações de Arion Sayão Romita, professor de Direito do Trabalho, Apud Sandro N. Melo, a respeito das transformações contemporâneas de prestação de serviços:

Importante é a conceituação de meio ambiente do trabalho apta a recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano (MELO, 2017).

Ainda assim, a efetividade do direito à saúde do trabalhador, em todas as suas formas, é condição fundamental para a viabilidade do meio ambiente do trabalho equilibrado. Caso contrário, sem a garantia da saúde ao trabalhador, o meio ambiente também resta lesionado (RODRIGUES, 2018, p. 80). Percebe-se, portanto, que o meio ambiente envolve um conjunto de interações, adentrando em vários ramos do direito. Tendo em vista que a Constituição Federal reconheceu o direito ao trabalho, o direito à saúde e o direito à vida como direitos fundamentais, compreende-se que, também, deve ser observado o meio em que o indivíduo labora.

No intuito de atender a estes preceitos, a norma legal tem previsto condições de risco à saúde e vida do trabalhador e imposto medidas indenizatórias, como adicionais de insalubridade e periculosidade. Não obstante, o simples cumprimento destas normas a fim de gerar conforto ambiental físico está em descompasso com o

conceito de saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde, qual seja “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de doenças ou enfermidades” (GOV.BR. 2020). Sob o aspecto biocêntrico, para que efetivamente se alcance a sadia qualidade de vida, é fundamental a consideração de todos os elementos que envolvam a relação de trabalho.

No que tange a este aspecto, o meio ambiente laboral não é constituído apenas por elementos materiais, imateriais e físicos, mas também incorpora elementos psíquicos. Ademais, a não observância de qualquer um deles pode gerar danos à saúde do trabalhador. De tal modo, não há como observar a qualidade de vida se, igualmente, não houver qualidade de trabalho, muito menos é possível atingir um meio ambiente equilibrado e sustentável se ignora o meio ambiente laboral.

Ou seja, a mera observância de normas acerca da luminosidade, duração de jornada de trabalho, intervalos, etc. não é suficiente para concluir pela higidez no meio ambiente do trabalho (MELO, 2017). Isto porque, muitas vezes, um trabalho sob condições extremas e estressantes pode ser tão ou até mais danoso ao empregado que propriamente o labor realizado em condições de potencial perigo físico. É preciso atentar que a saúde psíquica raramente apresenta perigos imediatos, o que, contudo, não subtrai do empregado o direito à proteção desta esfera, também, no meio ambiente do trabalho, ainda que de forma híbrida ou virtual.

Este, portanto, é um direito que se refere a todos os tipos de empregados, tanto o empregado clássico quanto os autônomos, terceirizados, informais, eventuais e outros que disponibilizam de sua energia física e mental para o benefício de outrem. Diante desta realidade, o conceito de meio ambiente laboral envolve, sobretudo, as relações interpessoais, principalmente as hierárquicas e subordinativas. Tão somente em meio a um cenário onde tais conceitos são compreendidos, será possível a garantia da qualidade de vida do trabalhador, exposta pela Carta Magna, bem como uma sociedade melhor e mais feliz.

Como visto, ainda que indivisível, o meio ambiente se fragmenta, academicamente, em quatro esferas: natural, cultural, artificial e laboral. Em cada uma delas, observa-se um importante preceito, qual seja a qualidade de vida. No que concerne ao meio ambiente laboral, há de se asseverar que a garantia deste direito fundamental transcende ao simples cuidado com a concessão de equipamentos de proteção individual ou indenização pelas condições de trabalho. Envolve-se, também, as relações psicológicas e sociais entre os empregados, bem como para com seus

empregadores, já que com os avanços tecnológicos o meio ambiente físico do trabalho alcança novos espaços. À vista disso, a concretização da qualidade de vida do trabalhador apenas é possível quando assegurada a proteção à boa prestação de serviços, em todas as suas formas, incluindo as influências psicológicas advindas do meio ambiente laboral. Ocorre que, por vezes, tal princípio não é devidamente observado no transcorrer da relação laboral, suscitando impactos negativos ao empregado.

2.3 Impactos do trabalho remoto no meio ambiente laboral dos trabalhadores obrigados ao “home office”

Hodiernamente, pode-se afirmar que a realidade de uma Endemia do COVID-19, obrigou as sociedades a se adaptarem a situações até então nada comuns a vida em sociedade e, em especial, as atividades laborativas. Muito embora a enfermidade tenha se classificado como Pandemia, já que atingidas escalas mundiais, o nível de disseminação altera sua classificação. Sendo assim, diante da constante “diminuição da circulação do vírus”, deixando de existir níveis tão alarmantes de infecções como antes, estar-se-á face a uma Endemia, como compreendeu a diretora do Laboratório de Virologia do Butantan, Viviane Fongaro Botosso (PORTAL DO BUTANTAN, 2022).

Todavia, incontestavelmente, foi no período pandêmico onde se iniciaram as maiores repercussões nas formas de contato entre as pessoas, exigindo, em suma, o uso de máscaras, distanciamento, uso de álcool em gel e vacinação. Além disso, também implicou em uma transformação na forma laboral, estimulando o exercício das atividades empregatícias de modo virtual ou híbrido. Contudo, ainda que este novo meio laboral tenha facilitado o desempenho de muitas tarefas, manifestou-se como um propulsor a tantas outras implicações.

O termo “teletrabalho” se destacou, principalmente, no decorrer dos anos de 2020 e 2021, entretanto, não é novidade. A história indica que em 1857, nos Estados Unidos, o proprietário de certa companhia de estrada de ferro, J. Edgard Thompson, já se utilizava de um sistema privado de telégrafo que tinha o objetivo de gerenciar divisões remotas e monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção. Em 1962, Stephane Shirley, da Inglaterra, também atuou na expansão

desta atividade através de seu empreendimento “Freelance Programmers”³, cuja finalidade consistia em elaborar programas de computador para as empresas, sendo executado e administrado em sua própria residência (STAUBITZ, 2021).

Em especial, o termo passou a ser mais difundido a partir de um estudo realizado por Jack Nilles, engenheiro da NASA, na década de 70. Contudo, a expressão foi definitivamente propagada com o embargo de petróleo decretado pelos exportadores árabes da OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo), em 1973. A crise gerou aumento significativo nos valores dos combustíveis e as cidades ficaram totalmente paradas, em razão das filas contínuas de veículos que bloqueavam as ruas (STAUBITZ, 2021).

Diante deste cenário, Nilles lançou o livro “The Telecommunications Transportation Trade-Off: Options for Tomorrow”⁴ em 1976, formulando o conceito de teletrabalho. O autor tem por fundamento a redução ou até eliminação do deslocamento dos trabalhadores, alicerçando-se nos acontecimentos de sua época (STAUBITZ, 2021). Tendo em vista que o livro de Jack Nilles antecede a criação da internet, datada de 1990 (RAMOS, 2022), é evidente que o seu conceito de trabalho remoto não considerava os avanços atuais. Para tanto, Álvaro Mello (1999), conceitua o termo como:

[...] o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho, é a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores e outros recursos de apoio (MELLO, 1999, p. 11).

Claramente, a crise da COVID-19 foi essencial para que o teletrabalho recebesse maior destaque e se tornasse, não apenas a principal alternativa, no período, mas se consolidasse como forma de prestação de serviços. Isto porque o isolamento social se tornou um dos poucos mecanismos disponíveis para desacelerar o avanço do coronavírus e impedir o colapso dos sistemas de saúde. Assim, as empresas se viram obrigadas a recorrerem a este novo meio ambiente laboral, uma vez que o risco de fechamento, ou até falência de muitas delas, era iminente.

³ Conforme tradução do Google Tradutor, o termo “Freelance Programmers” significa: programas de trabalho autônomo.

⁴ Conforme tradução do Google Tradutor, o título do livro de Nilles “The Telecommunications Transportation Trade-Off: Options for Tomorrow”, significa a troca/compensação de transporte de telecomunicações: alternativas para o futuro.

Importa referir breve analogia em relação ao período imediatamente anterior à acentuação na adoção do teletrabalho, uma vez que o “home office” era realidade, tão somente, para cerca de 5,2% dos brasileiros. Ao passo que, apenas no ano de 2021, 27% dos profissionais passaram a trabalhar apenas de maneira remota. Em relação aos anos de 2020 a 2022, mais da metade das empresas brasileiras passaram a adotar esta modalidade, alcançando, aproximadamente, 56% das empresas nacionais, conforme reportagem divulgada pela CNN Brasil (CORSINI).

Esta realidade trouxe muitas vantagens aos trabalhadores e empregadores. Já que, na modalidade remota, não há de se destinar tempo para deslocamento até as dependências da empresa, o que pode contribuir para evitar atrasos. De igual modo, o empregador não precisa, necessariamente, de um espaço para a prestação de serviços, porque este, agora, deve ser providenciado pelo próprio trabalhador, o qual, igualmente, não precisa de um uniforme específico e pode exercer suas atividades no conforto de sua casa, talvez até usufruindo de regalias que o ambiente laboral não disponibilizaria. Quanto à produtividade, em entrevista feita pela CNN Brasil (CORSINI, 2022), constatou-se que 81% dos entrevistados confirmam ser sua produtividade equivalente ou até superior à presencial.

Há de se destacar que, em razão do “home office”, o trabalhador passa a estar inserido no ambiente doméstico, o que, segundo Zedeck & Mosier (1990) apud Marina Grieg Staubitz (STAUBITZ, 2021 p. 24), permite maior flexibilidade. Ademais, estar perto da família possibilita o cuidado de uma criança ou um idoso incapacitado, bem como dedicar-se à vida doméstica. Soma-se, ainda, o fato de que os horários de trabalho podem ser mais facilmente ajustados. Não obstante, a proximidade com a vida familiar pode gerar conflitos com maior incidência de patologias mentais e físicas, como a ansiedade, depressão, aumento na pressão sanguínea e doenças cardiovasculares (STAUBITZ, 2021, p. 24).

Neste sentido, a adesão ao trabalho remoto colocou em risco o equilíbrio trabalho-família e o bem-estar dos próprios trabalhadores. Isto porque acabou por transferir ao ambiente residencial, geralmente usufruído como local de descanso e lazer, o ambiente laboral. Esta ocorrência facilita a violação de diversos preceitos legais, estabelecidos na Consolidação das Leis Trabalhistas e Constituição Federal. Em pesquisa, a CNN Brasil divulgou que aproximadamente 45% dos entrevistados estão trabalhando 45 horas semanais (JANKAVSK, 2021). Aliás, em pesquisa

realizada no LinkedIn⁵, 62% dos entrevistados alegam maior estresse por exercerem mais horas trabalhadas, 68% dos empregados estão trabalhando pelo menos uma hora a mais e 21% chega a exercer quatro horas adicionais no dia (STAUBITZ, 2021, p. 15 e 16). Ou seja, os trabalhadores chegam a desempenhar suas funções por até quatro horas acima do estabelecido na Constituição Federal (artigo 7º, XIII, CF).

Não bastasse isso, houve, também, a intensificação do trabalho doméstico e do cuidado com os filhos, já que, assim como as empresas, escolas e ambientes educacionais foram, igualmente, suspensos e até adaptados à modalidade remota. Contribuindo para que, além das alterações empregatícias, os responsáveis pelas crianças recebessem o compromisso de cumprir com o papel de professores, o qual, em sua maioria, é destinado à mulher. Pesquisa realizada pelo LinkedIn constatou que 20% dos entrevistados afirmaram vivenciar dificuldades em relação à conciliação do trabalho com os cuidados com a casa e os filhos (STAUBITZ, 2021, p. 16).

Aliás, muito embora os papéis historicamente atribuídos aos gêneros estejam, aos poucos, se modificando, a figura da mulher permanece associada aos cuidados com a casa e dos filhos. Este fato fica claro através de pesquisa publicada pelo G1 (SILVEIRA, 2021), segundo o qual a participação das mulheres no mercado de trabalho, no ano de 2019, ainda que em crescimento, totalizava tão somente 54,5%, enquanto que os homens ocupavam 73,7% da força de trabalho. Evidentemente, ao serem submetidas ao trabalho remoto as mulheres acabaram sobrecarregadas. Uma vez que tradicionalmente a elas se destinava uma dupla jornada, exercendo não apenas a jornada de trabalho mas também responsabilidade pelo lar. Agora recebem uma terceira função: a de cuidar da educação dos filhos, também conhecida como *homeschooling*, emergindo uma tripla jornada de trabalho.

É notável certa interferência das obrigações de uma determinada função na realização de outra. Quanto ao tema, Staubitz afirma que “quanto mais importante é um papel para um indivíduo, mais tempo será dedicado a ele” (STAUBITZ, 2021 p. 16). Conforme Greenhaus & Beutell (1985), apud Marina Grieg Staubitz (STAUBITZ, 2021 p. 16), o nível de desempenho em uma das funções pode acabar renunciando à outra. Tal situação pode ser verificada no caso das mulheres, já que por serem historicamente delegadas às tarefas “do lar”, por vezes, acabam por sacrificar seus empregos formais em prol do cuidado com a casa e com os filhos.

⁵ LinkedIn é uma plataforma de mídia social focada em negócios e emprego.

Ademais, muitos são os conflitos que podem passar a integrar o ambiente doméstico em decorrência da fusão com o ambiente laboral. O estresse pode, muito bem, ser sentido com a maior probabilidade de interrupções durante o exercício das atividades em “home office”, por estar em local compartilhado com a família. Desentendimentos entre os membros são recorrentes em razão da tensão em uma das esferas, sendo, precipitadamente, transferida para a outra, favorecendo a adoção de atitudes que normalmente se assumiriam em âmbito diverso (STAUBITZ, 2021 p. 25).

Recente trabalho desenvolvido junto ao CONIC SEMESP (DA SILVA, et al., 2020, p. 6) pesquisou o estresse no ambiente “*home office*” devido à pandemia. Dos participantes, 50% afirmou estar mais nervoso, 50% também concordou estar mais emotivo e 35% relatou reagir de forma mais exagerada ou impulsiva às situações. Além disso, artigo produzido pela Fiocruz descobriu que os casos de depressão aumentaram em 90% e os relatos de ansiedade e estresse agudo mais que dobraram (GAMEIRO, 2020). Dentre as doenças mentais que tem se disseminado, a Síndrome de *Burnout* é a que mais tem se destacado. Uma investigação realizada pelo Grupo Adecco (CORSINI, 2022) concluiu que 38% das pessoas entrevistadas foram afetadas pela doença no ano de 2021. Em razão disso, o Brasil se encontra em 2º lugar no ranking mundial dos países com maior desenvolvimento desta Síndrome (BRANDAO, 2023).

Como disse Maurício Gois (GOIS, 1983), “a crise é a melhor benção que pode ocorrer com as pessoas e países, porque a crise traz progressos”. Muito embora a COVID-19 tenha sido uma crise que trouxe repercussões devastadoras, principalmente em relação à saúde da população, é inquestionável o desenvolvimento tecnológico que se expandiu neste período. A ascensão do “*home office*” foi primordial para sequência das atividades empresariais e própria sobrevivência humana, já que se tornou a alternativa mais viável para a prevenção de demissões. Todavia, a combinação de dois ambientes com finalidades totalmente diferentes trouxe implicações na vida familiar, física e mental dos trabalhadores submetidos a este novo sistema. Dentre as principais consequências mentais, encontra-se a nova doença do século: a Síndrome de *Burnout*.

3 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR E A SÍNDROME DE *BURNOUT*

Neste instante, pretende-se restringir a pesquisa abordando, exclusivamente, uma das doenças emocionais causadas no meio ambiente laboral remoto, qual seja a Síndrome de *Burnout*. A respeito desta, busca-se esclarecer a origem, criação e principais estudiosos, os quais receberam grande destaque no decorrer da história. Bem como, as inovações que integram o âmbito jurídico do trabalho, uma vez que foi considerada doença ocupacional.

Ademais, a descoberta desta não é recente, sendo assim, inspira-se no livro “Sociedade do Cansaço” de Byung-Chul Han, onde se evidencia uma sociedade que vislumbra no excesso de positividade e constata trabalho, a liberdade. Ocorre que tal atitude sucede em auto exploração e, por conseguinte, suscita o desenvolvimento de enfermidades psíquicas, dentre as quais a Síndrome de *Burnout*. Isto no intuito de realizar breve comparação em relação à sociedade atual. Com este propósito, há de se, preliminarmente, explanar a origem e criação da Síndrome do Estresse.

3.1 A origem e criação da Síndrome do Estresse (*Burnout*)

Desde os primórdios da humanidade, o trabalho sempre teve papel relevante e, até hoje, é central na vida das pessoas. Muitos são os benefícios que dele decorrem, como a aquisição de renda, suprimento de subsistência e a inserção na vida social. Contudo, a cada ano, as rotinas ficam mais intensas e as exigências aumentam. Além disso, a cobrança interna do indivíduo, no intuito de corresponder às expectativas externas, acarreta em pessoas estressadas, esgotadas e insatisfeitas, afetando o seu bem-estar. Tais acontecimentos interferem na realização profissional plena, o que pode propiciar o desequilíbrio da saúde mental (ALVES, 2017).

Dentre as principais doenças psíquicas, há de se ater à Síndrome de *Burnout* (SB). Também conhecida como a Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP), é uma enfermidade que vem acometendo muitos trabalhadores, inclusive aqueles na modalidade remota. Isto, muitas vezes, como resultado do isolamento social, estagnação da carreira, aumento progressivo de pressão para atingir e cumprir metas, bem como de conflitos familiares, uma vez que o espaço laboral passa a integrar o ambiente familiar (ALVES, 2017).

Os estudos acerca da Síndrome de *Burnout* iniciaram na década de 70, nos Estados Unidos, com o psicólogo Herbert J. Freudenberger, o qual atuava em clínicas de atendimento gratuito. Foi neste ambiente onde percebeu aumento gradual no esgotamento emocional, desgaste no humor e diminuição da motivação nos trabalhos, principalmente, em médicos, enfermeiros e psicólogos (ALVES, 2017). Isto porque desempenhavam suas atividades em áreas onde mais se desgastavam, física e psicologicamente, e onde, porém, eram menos reconhecidos.

Em 1974 a moléstia recebeu a denominação de Síndrome de *Burnout*. *Burnout* é uma expressão inglesa que vem do verbo “*to burn out*”. A palavra “*burn*” significa queimar e “*out*” quer dizer fora. Neste sentido, a melhor compreensão da nomenclatura seria: “ser consumido pelo fogo”, comparando o “fogo” ao ambiente de trabalho e às relações socioafetivas que ali mantém (FERRARI, [s. d.]). Isto porque, em síntese, os sintomas desta síndrome decorrem de fatores externos à vítima, os quais, contudo, se alojam no meio interno e dali repercutem nas demais áreas da vida humana. Os principais sintomas da enfermidade são exaustão, isolamento, fadiga, irritabilidade, aborrecimento e até pensamentos suicidas.

No princípio, tais sintomas eram mais recorrentes em profissionais que necessitavam do contato direto com outras pessoas para o exercício de suas atividades, como médicos e enfermeiros. Contudo, percebeu-se que se trata de uma doença que abrange todas as áreas, inclusive aquelas desempenhadas em *home office*, já que é recorrente em profissionais que enfrentam, constantemente, eventos estressores em seu ambiente de trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, Apud MELO, 2017). Em geral, estar inserido em ambientes tóxicos, com carga excessiva de trabalho, remuneração inadequada, alta complexidade, hostilidade interpessoal, bem como, ser submetido a longas jornadas de trabalho, excesso de responsabilidades e pouco reconhecimento profissional, pode suceder em síndromes psíquicas (MELO, 2017).

Traduzindo à língua portuguesa, *Burnout* significa “esgotamento” (GOOGLE TRADUTOR), o qual, inclusive, é sua principal característica. Este termo deriva do latim, “gota”, que quer dizer líquido a escorrer, e o sufixo “mento” remete a uma ação que foi sofrida no passado e perdura no presente. Uma explicação sucinta para definir a ação do esgotamento para o caso da Síndrome de *Burnout* é o clássico provérbio português que assim expõe: “a última gota d’água faz transbordar o copo” (PROVÉRBIOS PORTUGUÊS).

Entretanto, alcançar o nível do esgotamento não acontece de forma instantânea, a partir de um único e simples dia cheio de trabalho. É um processo que tem início em momentos de estresse e tensão no trabalho os quais se transformam em períodos mais prolongados. Gradualmente, os sintomas pioram alcançando os níveis de exaustão emocional e despersonalização. Estes não se limitam ao nível mental, mas atinge, também, o físico, podendo suscitar em cefaleias, náuseas, tensão muscular, dor lombar, alteração de apetite e insônia (ALVES, 2017). Por fim, culmina-se na baixa realização profissional. Evidentemente, de gota em gota se enche o copo, até chegar a transbordar.

Aliás, Freudenberger e Gail North, psicóloga alemã, desenvolveram uma lista de doze estágios da síndrome. O primeiro é a compulsão em demonstrar seu valor, que o que faz, o faz com excelência; o segundo é a incapacidade de se desligar do trabalho durante a noite e finais de semana; a negação de necessidades básicas como o sono, alimentação adequada e tempo de lazer; a fuga de conflitos quando percebe algo errado; a reinterpretação dos valores pessoais, vendo o descanso e o lazer como coisas sem importância. O sexto estágio é a negação de problemas em si enxergando no outro o problema; o distanciamento da vida social; mudanças de comportamento; a despersonalização, deixando de visualizar seu próprio valor ou necessidades mais básicas. O décimo estágio é o vazio interno, recorrendo a drogas ou álcool; a depressão, uma vez que a vida perde o sentido e, por fim, a Síndrome de Burnout, quando há um colapso mental e físico (SALLES, 2018).

Contribuindo aos estudos de Freudenberger, a psicóloga social norte-americana, Christina Maslach, percebeu que as pessoas diagnosticadas com a doença apresentavam atitudes negativas e distanciamento pessoal. Ela foi pioneira em caracterizar a doença como resposta à tensão emocional causada pela exposição a fatores estressores ocorridos no meio ambiente do trabalho. Freudenberger havia elaborado o conceito da síndrome considerando a exaustão emocional e a despersonalização (ALVES, 2017), contudo, Maslach revolucionou adicionando uma terceira dimensão à compreensão da Síndrome: a realização profissional, avaliando a relação do indivíduo com o ambiente de trabalho (MELO, 2017). Schuster et al. referindo-se aos estudos de Maslach, esclarece a Síndrome de *Burnout* como “uma síndrome psicológica composta por uma exaustão avassaladora, sentimentos de cinismo e distanciamento do trabalho, e uma sensação de ineficácia e falta de realização” (SCHUSTER, DIAS, BATTISTELLA, 2015, p. 185).

A exaustão emocional é a falta de energia, fadiga, sensação de estar no limite, ou seja, é o próprio esgotamento emocional. O empregado apresenta impaciência, falta de concentração, irritabilidade, desenvolvendo sentimentos de solidão e baixa autoestima. É o momento em que o indivíduo se sente desmotivado e insatisfeito para exercer as atividades trabalhistas as quais considera cansativas e desgastantes, perdendo em parte, senão no todo, a vontade de trabalhar (ALVES, 2017).

A despersonalização, por sua vez, é o distanciamento das relações pessoais. Desenvolve-se um sentimento de indiferença em relação às atividades cotidianas, reduzindo o empenho e o comprometimento, uma vez que o empregado, em estado de exaustão emocional, sente-se desmotivado. É o momento em que as relações para com chefes, colegas de trabalho, clientes e pacientes se tornam frias e distantes, comparando-os a um objeto (ALVES, 2017).

Por fim, a desmotivação no ambiente de trabalho que já não passa de uma obrigação desgastante provoca baixa realização profissional. Esta última dimensão da Síndrome de *Burnout* decorre da infelicidade no local de trabalho, gerando grande impacto em suas habilidades e produção. O indivíduo se avalia de forma negativa, sente-se infeliz e insatisfeito consigo mesmo (ALVES, 2017). Neste instante, percebe-se que “a linha entre a Síndrome de *Burnout* e um quadro depressivo é muito tênue, sendo muito fácil de o indivíduo desencadear ou engatilhar outros transtornos mentais bem mais graves, por conta da situação do estresse”, como expôs o professor e psicólogo Clóves Antonio Amissis Amorim - (TRTPR, 2019).

A psicóloga criou, em 1978, o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), a medida de pesquisa mais utilizada no campo da Síndrome de *Burnout*. É uma medida que considera que altos níveis de exaustão emocional e despersonalização, somados a baixos níveis de realização profissional, indicam altos indícios de Síndrome de *Burnout* (MELO, 2017). Inclusive, em grande maioria, profissionais que mais se dedicam e se identificam com a profissão que exercem são os que mais desenvolvem a síndrome, tornando-se, ao longo do tempo, pessoas frustradas, desmotivadas e descomprometidas (ANAMT, 2017).

Atualmente, realiza-se um questionário para identificação preliminar da Síndrome de *Burnout*. Trata-se de uma sequência de perguntas acerca da organização, do indivíduo, do trabalho e da sociedade ao qual está inserido. Bastando-se assinalar a coluna que melhor indica a frequência em que as situações citadas ocorrem, avaliando-as como (1) nunca, (2) anualmente, (3) mensalmente, (4)

semanalmente ou (5) diariamente. Neste questionário, busca-se compreender com que frequência o empregado se sente esgotado emocionalmente por causa do trabalho, sente mal-estar, ou cheio de energia, com qual frequência lida com problemas de forma calma, entre outros, culminando em indícios da doença emocional, ou não (ALVES, 2017).

Acontece que muitas pessoas deixam de buscar auxílio médico, pois não verificam todos os sintomas, e acabam por negligenciar uma situação que pode se agravar. Conforme pesquisa divulgada pela CNN Brasil, o problema psicológico “pode desencadear uma série de problemas físicos graves, como o acidente vascular cerebral (AVC) e o infarto do miocárdio” (NEITZKE, 2022). Ademais, o agravamento da doença pode resultar em depressão, incluindo pensamentos suicidas, e até conduzir o enfermo à internação. Precisamente em razão disto, é imprescindível o apoio de amigos e familiares para a averiguação médica da saúde do empregado. Inclusive já existe apoio governamental através da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), um programa do SUS (Sistema Único de Saúde) que atende de forma gratuita, concedendo diagnóstico e tratamento aos diagnosticados com a doença (GOV.BR, [s. d]).

O tratamento desta enfermidade é realizado através de psicoterapia, podendo envolver o uso de medicamentos, como antidepressivos ou ansiolíticos. Em média, demanda-se de um a três meses, contudo o período pode variar a depender das condições de trabalho, hábitos e estilo de vida do paciente. A principal recomendação médica é a prática habitual de exercícios físicos, a fim de aliviar o estresse e controlar a doença. Com o diagnóstico médico, geralmente se exige que o empregado tire férias e utilize este período para descansar e desenvolver condutas saudáveis que diminuam o estresse e a pressão no trabalho, como: definir pequenos objetivos profissionais e pessoais, praticar atividades de lazer, conversar com alguém de confiança. Uma conduta muito recomendada também é descansar adequadamente, pelo menos oito horas diárias (COMIÊ TÉCNICO ASAP, 2022).

Outrossim, a Síndrome de *Burnout* é uma enfermidade que tem ganhado espaço nos debates de Tribunais, em especial o Tribunal Superior do Trabalho, o qual em fevereiro de 2023 divulgou série de trabalhos a respeito da doença (TST, 2023). O conglomerado inclui textos, artigos, comentários e vídeos acerca da doença, a fim de torná-la mais conhecida e alertar empregados e empregadores a seu respeito. Isto

no intuito de difundir as alternativas para a diminuição de casos, ou até, de tratamentos eficazes ao combate da enfermidade.

A Síndrome de *Burnout* é a soma de acontecimentos desgastantes e estressantes no âmbito do trabalho. É uma doença silenciosa que, porém, ao ser negligenciada, pode resultar em consequências devastadoras à saúde do empregado, uma vez que a linha entre esta e a depressão, que tanto assusta a população, é extremamente sutil. Aliás, por estar ligada ao sistema nervoso, pode influenciar na ocorrência de acidente vascular cerebral (AVC) e infarto do miocárdio. Por isso, é imprescindível a estimulação de consultas médicas destinadas à verificação da síndrome, a fim de se empenhar na prevenção dos impactos emocionais e físicos de uma jornada de trabalho exaustiva e desgastante. Entretanto, quando isto já deixa de surtir os efeitos esperados e o trabalhador se encontra submerso no universo da Síndrome de *Burnout*, existem mecanismos jurídicos destinados à recuperação da saúde física e emocional do mesmo.

3.2 Direitos trabalhistas à doença ocupacional psicológica

Em face do aumento de casos de distúrbios emocionais entre os trabalhadores, em janeiro de 2022 a Síndrome de *Burnout* foi reconhecida como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (TRT13, 2022). Tal conquista favorece, em muito, os trabalhadores ampliando seus direitos acerca das enfermidades corporativas que constam na legislação brasileira. Neste sentido, contemplam a garantia de estabilidade no emprego, benefícios previdenciários e indenizações trabalhistas a nível patrimonial e extrapatrimonial.

Muito vem se falando que a descoberta da Síndrome de *Burnout* não é atual. Neste contexto, na década de 90 foi desenvolvida a CID-10, incluindo as doenças mentais. Com o Decreto nº 6.042/2007, porém, a Síndrome foi inserida no grupo V, com título sobre transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho. É importante destacar que a sigla “CID” significa “classificação internacional de doenças” e é utilizada como base internacional de identificação, contendo cerca de 55 (cinquenta e cinco) mil códigos se referindo a lesões, doenças e causas de morte (OPAS, 2018). Contudo, com o avanço da realidade da enfermidade e avanço da legislação, submeteu-se a uma nova classificação, ficando, então, conhecida como CID-11.

Mais especificamente, as doenças ocupacionais são aquelas desenvolvidas a partir do contato com o meio laboral ou do esforço ou risco operado no exercício da atividade profissional (MALUF, 2023). A Lei nº 8.213/91 regulamenta estes casos e classifica as doenças ocupacionais em dois tipos. Primeiramente, as doenças profissionais são aquelas típicas de certas profissões, em virtude do contato direto com produtos químicos, por exemplo, como é o caso de quem trabalha com pó de sílica, podendo vir a desenvolver silicose. Diferentemente, a doença do trabalho pode se desenvolver em qualquer atividade profissional, sendo o caso da Lesão por Esforço Repetitivo (LER) ou de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), como pode ocorrer com o caixa de supermercado, por exemplo.

Além disso, as doenças ocupacionais também são equiparadas a acidentes de trabalho (BRASIL, LEI 8.213, 1991, artigo 20). Para tanto, basta a verificação do nexo de causalidade, isto é, a conexão entre o labor e a enfermidade provocada, podendo, o trabalho, ser agente causador ou, apenas, agravante da doença. Este é o caso das doenças psicossociais e mentais, como a ansiedade, a depressão e a própria Síndrome de *Burnout*. Muitas vezes desvalorizadas, são doenças que decorrem diretamente de palavras ou situações vivenciadas no meio ambiente laboral.

Quer por esforço repetitivo, contato com substâncias perigosas ou, ainda, em razão de acontecimentos desgastantes e estressantes, o ambiente de trabalho oferece riscos à saúde dos trabalhadores. Precisamente por isso é direito do trabalhador ter auxílio nestas ocorrências, fazendo cumprir o artigo 196 da Constituição Federal (BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988). Neste sentido, o empregado tem a oportunidade de buscar administrativa e judicialmente a segurança de sua saúde em face do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e também do próprio empregador, com fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil (BRASIL, LEI Nº 10.406, 2002), os quais expressamente determinam que:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

No que concerne ao âmbito laboral, o funcionário pode solicitar indenização da empresa empregadora em razão de despesas com médicos, fármacos, tratamentos, entre outros. Isto mediante uma Ação Trabalhista, pretendendo, além dos danos

materiais efetivamente desembolsados, danos extrapatrimoniais, ou seja, morais e estéticos, estes últimos uma vez identificadas sequelas permanentes que interfiram na autoestima do trabalhador, como é o caso das cicatrizes. Além disso, a empresa ficará impedida de suspender o plano de saúde, ticket alimentação, bem como o recolhimento do FGTS no período em que o empregado estiver afastado do trabalho (MALUF, 2023).

Quanto às doenças emocionais, os sintomas se concentram, sobretudo, no campo psíquico do trabalhador. Assim sendo, são mais recorrentes pedidos de compensação por danos extrapatrimoniais, os quais podem alcançar valores vultuosos. Inclusive, no ano de 2014 houve decisão proferida pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenando a empresa ré ao pagamento de R\$300.000,00 (trezentos mil reais) a título de danos morais. Isto, pois, verificou-se “cobrança abusiva de metas de produtividade, com a utilização, inclusive, de meios intimidatórios, em conduta reiterada, ao longo de todo o contrato de trabalho” (AIRR-2060-20.2011.5.11.0004, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 02/05/2014), resultando na Síndrome de *Burnout*.

Uma vez comprovada a impossibilidade do retorno ao meio laboral, é direito do empregado postular o pagamento de pensão vitalícia a fim de compensar o dano causado, como expressa o artigo 950 do Código Civil (CÓDIGO CIVIL, 2015). Em contrapartida, de volta ao trabalho, o funcionário deve desfrutar de doze meses de estabilidade empregatícia, também denominada de estabilidade acidentária, com base no artigo 118, da Lei 8.213/91 (BRASIL, LEI 8.213, 1991). Em que pese, com o seu retorno, receba aviso prévio, a Ação Trabalhista visará a reintegração imediata deste funcionário.

No que tange ao âmbito previdenciário, a Síndrome de *Burnout* causa distúrbios mentais que podem colaborar à incapacidade laborativa no decorrer de certo período. Sendo comprovada sequela ou redução laboral, há de se solicitar benefício por incapacidade temporária, anteriormente conhecido como auxílio-acidente. Este é um benefício concedido pela Previdência Social e tem caráter indenizatório (Tema nº 416 do STJ). Aliás, juntamente, poder-se-á requerer o afastamento das atividades profissionais.

Cabe ressaltar que, apenas no ano de 2016, a Previdência Social registrou o afastamento de 75,3 mil trabalhadores diagnosticados com quadros depressivos, correspondendo a 37,8% das licenças médicas por transtornos mentais

(GUIMARÃES, 2017). Ademais, notou-se significativo crescimento na concessão de benefícios previdenciários. Conforme dados do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), nos anos de 2019 a 2022, alcançou-se o patamar de 244 mil benefícios anuais (SILVEIRA, 2022).

Dados do Tribunal Superior do Trabalho informaram que o número de concessões do benefício por incapacidade temporária passou de 213,2 mil (2019) para 285,2 mil (2020). Os principais motivos são: inadaptação ao *home office*, acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, incertezas sobre o futuro, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, entre outras. Ainda que o número de concessões seja considerado altíssimo, evidentemente não chega nem perto dos, aproximadamente, 32 milhões de brasileiros atingidos pela doença (GOMES, 2022). Coincidentemente, ou não, o progressivo aumento de casos de doenças emocionais acompanha a inserção da tecnologia no campo do trabalho, sob este aspecto, a advogada e especialista em Direito do Trabalho, Bruna de Sá Araujo, conclui:

“Estudiosos atribuem a eclosão de doenças ocupacionais eminentemente psicológicas ao aumento da utilização da tecnologia no ambiente laboral, uma vez que o aumento exponencial deste tipo de doença acompanha o mesmo crescimento da tecnologia e digitalização no âmbito das profissões. [...] Não sabemos o impacto real que o excesso do uso de tecnologias poderá provocar na saúde física e mental dos trabalhadores, mas o aumento dos casos de doenças ocupacionais psicológicas é um sinal preocupante que emerge deste atual cenário.” (ARAUJO, 2021).

Todavia, sendo definitiva a incapacidade laborativa, há de se recorrer ao pedido de benefício por incapacidade permanente. Não apenas neste caso, uma vez configurada a impossibilidade do retorno às atividades, quer na antiga profissão ou, inclusive, em outra diversa, é possível a solicitação de aposentadoria por invalidez, nos termos do artigo 950, do Código Civil (BRASIL, CÓDIGO CIVIL, 2002). Ocorrendo tal situação, o empregado será credor de média integral dos salários de contribuição (MALUF, 2023).

Com a finalidade de conceder estes benefícios previdenciários, a Lei 8.213/91 (LEI 8.213, 1991) é clara ao exigir vínculo previdenciário, tempo de carência e incapacidade laborativa. Em que pese o artigo 25, inciso I, da Lei 8.213/91 determine a quantidade mínima de 12 (doze) contribuições mensais, o artigo 26, inciso II, faz ressalva em relação ao período de carência, no que concerne às situações de doença profissional. Neste sentido, para a concessão do benefício de auxílio-acidente, exige-

se, tão somente, a comprovação da qualidade de segurado, isto é, o cumprimento das contribuições previdenciárias, e incapacidade laborativa.

Nesta senda, não basta a constatação da doença, é preciso que esta gere incapacidade laborativa. No caso da Síndrome de *Burnout*, será analisada, exclusivamente, por profissional da área da psicologia ou psiquiatria. Uma vez identificada a patologia e a necessidade de tratamento específico, realizar-se-á o pedido de benefício previdenciário, sendo submetido, o empregado, a perícia médica, onde restará comprovada, ou não, a incapacidade para o trabalho.

Em razão do progresso da humanidade e das novas formas de trabalho a legislação trabalhista tem se adaptado ao surgimento de novas doenças emocionais. Assim, a Síndrome de *Burnout*, equiparada a acidente de trabalho, foi classificada como doença ocupacional. Sob o CID-11, gera direitos ao empregado como a estabilidade provisória e indenização material e extrapatrimonial. Além disso, o empregado pode solicitar à autarquia previdenciária benefícios temporários ou permanentes, no intuito de tratar a moléstia. Fato é que a Síndrome tem grande incidência no âmbito laboral, onde muitos mantêm uma rotina frenética pelo melhor desempenho profissional e, conseqüentemente, almejando uma liberdade que, na realidade, os aprisiona. De tal forme, colabora-se ao desabrochar de uma sociedade cansada e doente.

3.3 A sociedade contemporânea como uma sociedade do cansaço: a busca de soluções para os seres humanos

Na era digital do presente século, é muito comum a difusão de imagens e frases de caráter satírico, denominados de “memes”⁶, utilizados em grande escala pela juventude da sociedade. Associada à figura de alguém bocejando, com os cabelos despenteados e olhos entreabertos, circula-se a frase: “Acordei, mas não recomendo” (PINTEREST, [s. d.]). Em que pese o intuito humorístico da publicação, transmite uma realidade pouco compartilhada.

A exaustão é um sentimento que vem interferindo na vida de muitas pessoas, em especial, dos trabalhadores. Neste sentido, o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han

⁶ “Meme” é um termo grego que quer dizer “imitação”. Refere-se a um vídeo, imagem, frase, ideia ou música que se espalha rapidamente, alcançando muita popularidade, em geral, carregando um conteúdo irônico (DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS, [s. d.]).

comparou a presente sociedade a uma sociedade do cansaço. Para ele, “o cansaço do esgotamento não é um cansaço da potência positiva. Ele nos incapacita de fazer qualquer coisa” (HAN, 2015, p. 76). Isto porque, em meio a pressão, cobrança e excessiva produtividade do dia a dia, vem surtindo efeitos na saúde física e mental de muitos.

Neste contexto, no livro “Sociedade do Cansaço”, o filósofo buscou compreender como a forma de produção da última fase do capitalismo tem interferido na vida das pessoas. Identificou-se que a rotina é movida em busca de uma perfeição idealizada em todas as áreas da vida. Para tanto, os sujeitos são, não apenas estimulados, mas também cobrados a produzir mais e a obter mais resultados, apoiando-se em sentimentos de confiança e positividade ao extremo. Contudo, tal comportamento social tem alcançado resultados insuficientes, já que em meio a uma sociedade que cobra muito (PINTO et. Al., 2021).

Preliminarmente, Han (2015) demonstra que cada era tem enfermidades que a identificam. Conforme ele, o século passado foi marcado pela violência imunológica, suscitando em doenças a nível viral. Sendo desenvolvidas, portanto, técnicas de combate específicas para o seu controle, como, por exemplo, as vacinas. Fazendo referência à sociedade disciplinar de Foucault (1987), foi caracterizada pela negatividade do “não-poder” ou “não-ter-direito”, denominando as pessoas de loucos, doentes e detentos.

Sob a perspectiva do autor, a sociedade passou para a positividade do “tudo posso” e para a sociedade do desempenho. Neste novo modelo social, de sujeitos da obediência os indivíduos passam a ser chamados de sujeitos do desempenho e da superprodução. Isto, pois, se abandona o ideal de sujeitos de “dever” e passam ao “poder”, onde a negatividade não é tão eficiente quanto a positividade do poder. Esta nova lógica exige sujeitos bem-sucedidos e empresários de si mesmos, estimulando a iniciativa, motivação e produção de modo mais rápido e eficaz.

Todavia, diagnostica-se que o excesso de positividade do sujeito, através da superprodução, superdesempenho e supercomunicação, cujo indivíduo é convocado a produzir a todo instante, tem resultando em frustrações e sofrimento. Tal violência exige do indivíduo buscar mais de si, não lhe permitindo qualquer fracasso, resultando no esgotamento e ruína psíquica (PINTO et. Al., 2021). Ao mesmo passo, o sujeito começa a perceber o outro como um fardo, sobrevivendo a era da violência neural.

Esta, por sua vez, não apresenta infecções generalizadas, mas acarreta em distúrbios, perturbações, ansiedade, disfunções, depressões, transtorno de déficit de atenção, pequenos enfartos e, inclusive, a Síndrome de *Burnout*. Surge-se, então, a sociedade do cansaço, formada pelas transformações da sociedade ativa e do desempenho da comunidade, os quais geram cansaço e esgotamento em excesso. Existe, portanto, uma sociedade que carece de autogestão, uma vez que as práticas conduzem a uma sociedade do doping que gera um “desempenho sem desempenho” (HAN, 2015, p. 69), como esclarece o autor:

O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa auto exploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal. (HAN, 2015, p. 30).

Face ao excesso de estímulos, informações e afazeres, o indivíduo perde o foco e a atenção, vindo a perder, inclusive, o olhar contemplativo. Por conseguinte, Han (2015) o compara ao animal selvagem o qual, em virtude da necessidade de sobrevivência, se engaja a múltiplas atividades, contudo, sua atenção acaba sendo superficial e deficiente. É sob este contexto que o autor elabora o “tédio profundo”, já que, muito embora as diversas interações em plataformas digitais, não há qualquer poder criativo por parte do indivíduo, deixando de gerar novidades e, tampouco, sentindo-se motivado para tanto.

Referindo-se aos trabalhos de Hanna Arendt (1981), o autor compara o conceito de animal laborans à sociedade do desempenho. Para a autora, o sujeito desperdiça formas de vida ativa, cedendo espaço ao trabalho, uma vez que limitado a este, de forma a ignorar a vida contemplativa. Contudo, Han entende que o ego do indivíduo é maior a ponto de não o abandonar para se doar ao trabalho, mas que a atividade laboral acaba invadindo o espaço de lazer. Assim, o sujeito do desempenho de Han, é tanto ativo como atento a si mesmo que na ausência do ser em relação à vida ativa, nascem sentimentos como inquietações, nervosismos, ansiedades e angústias.

Por isso, Han enfatiza a necessidade da “pedagogia do ver”, segundo a qual é necessário aprender a ter um olhar para a atenção profunda e contemplativa, sob pena de gerar o descontrole psíquico e o esgotamento do sujeito. O autor esclarece

que existe uma ilusão em acreditar que quanto mais ativo mais livre será. Na realidade, idealiza que a positividade da sociedade enfraquece e vulnerabiliza sentimentos de angústia e luto, o que acaba por ressaltar a negatividade.

A fim de exemplificar sua teoria, Byung-Chul Han (2015) descreve a história de Bartleby, o qual, oriundo do excesso de atividade laboral uma vez que inserido em um ambiente hostil e situado em uma sociedade do desempenho, desenvolveu sintomas de patologias ligadas ao esgotamento físico e mental. Em suma, o relato acontece no centro de uma metrópole, mais especificamente em um escritório, onde os personagens são depressivos, angustiados e sofrem de distúrbios mentais, em virtude do excesso de trabalho. Bartleby, contudo, apresenta elementos do sujeito da obediência, da sociedade disciplinar, e tem sua vida encerrada estando isolado. Em meio à inquietação da sociedade do desempenho, o personagem principal da narrativa apresenta os traços da negatividade e ausência de iniciativa.

Por fim, o último capítulo da obra descreve uma sociedade do desempenho, entretanto, sem desempenho já que submetida ao doping cerebral. É realidade que tanto a sociedade do desempenho quanto a sociedade ativa produzem cansaço e esgotamento ao extremo, devido à presença da positividade que, com sua elevação, conduz à solidão, isolamento e a um desempenho solitário, incapacitando o sujeito a realizar suas atividades. A partir disto, Han analisa a sociedade sem as interferências legais, como normas, ordens ou obrigações. Apresenta-se uma sociedade aparentemente livre, onde o dever cedeu lugar ao poder e a negação foi substituída pela positividade. Ocorre que tudo se torna possível através do esforço individual, solitário e vazio. Esta sociedade neoliberal incentiva o máximo desempenho do indivíduo que vive em busca da perfeição, onde “o excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração” (HAN, 2015, p. 30).

A sociedade do cansaço acaba se configurando como uma sociedade positiva ao extremo que, contudo, desenvolve indivíduos da sociedade disciplinar, no sentido de que os sujeitos se sentem limitados ao trabalho e produção. Nietzsche, apud Byung-Chul Han (HAN, 2015, p. 37), já entendia que pela falta de “repouso nossa civilização caminha para a barbárie”, já que apresenta o “imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho” (HAN, 2015, p. 27). Em síntese, a sociedade do desempenho faz com que o sujeito seja prisioneiro de si mesmo, o agressor é a própria vítima e o senhor é o próprio escravo.

A dialética de senhor e escravo está, não em última instância, para aquela sociedade na qual cada um é livre e que seria capaz também de ter tempo livre para o lazer. Leva ao contrário a uma sociedade do trabalho, na qual o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho. Nessa sociedade coercitiva, cada um carrega consigo seu campo de trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor. Assim, acabamos explorando a nós mesmos” (HAN, 2015, p. 47).

Com isso, compreende-se que a hiperatividade, característica desta sociedade, não passa de uma forma vazia do ser, uma omissão do fazer. Isto porque, neste estado, o indivíduo solitário busca incessantemente ganhos que jamais serão suficientes. A obra adverte acerca da crise do homem em se libertar de si mesmo, pois, na dinâmica imposta pela sociedade do cansaço, a liberdade é possível, tão somente, através da positividade implantada pelo sistema. Entretanto, o indivíduo se encontra preso neste ideal e acaba por fracassar, assim, “em vez de questionar a sociedade ou o sistema, considera a si mesmo como responsável e se envergonha por isso” (HAN, 2018, p. 16).

Neste sentido, a busca pela liberdade gera uma espécie de coerção, onde “cada um é um trabalhador que explora a si mesmo para a sua própria empresa.” (HAN, 2018, p. 14). Contudo, o sujeito com o senso de ser livre, nunca está consciente da dependência e submissão imposta pelo sistema. Por conseguinte, a obra evidencia uma sociedade onde os indivíduos estão fadados ao fracasso, a derrotas solitárias e ao adoecimento psíquico.

Lamentavelmente, este é um contexto não muito distante da realidade atual. Pode-se, inclusive, afirmar que Han descreveu a sociedade que viria a se consolidar anos após a publicação da obra. Afinal, hodiernamente, percebe-se a drástica mudança de humor nas pessoas, reclamações pela perda de memória ou falta de concentração, dores e desconfortos musculares, bem como, dificuldades no sono, configurando os principais sintomas da exaustão.

Como o próprio autor relembra os pensamentos de Nietzsche, há, aí, a falta de repouso (HAN, 2015, p. 37). Por isso, é preciso abordar que os neurônios do cérebro humano possuem duas redes de controle: a executiva e a padrão. Enquanto a rede executiva está ativada no decorrer de atividades que possuem uma sequência de respostas, a rede padrão é responsável pelas atividades executadas durante os momentos de descanso (UNIMED NACIONAL, 2022). Acontece que quando a rede executiva está focada há muito tempo, acaba perdendo a eficiência e, para recuperá-la, deve-se partir para outras atividades que utilizem áreas diferentes do cérebro.

Muito embora o cérebro ainda tenha energia para as tarefas, é essencial um tempo de descanso.

Cumpre-se ressaltar que o repouso não se limita a oito horas bem dormidas, ainda assim, uma boa noite de sono traz muitos benefícios. O médico Arthur Frazão afirma que dormir bem auxilia no fortalecimento da imunidade, reduz o estresse, melhora o mau humor, controla o apetite, ativa a memória, estimula o raciocínio e, inclusive, rejuvenesce a pele (FRAZÃO e LEMOS, 2020). Evidentemente, atentar-se a um bom descanso durante a noite, além de simples pode ser a principal medida a ser tomada no combate ou prevenção de doenças emocionais.

Todavia, afirma a psicóloga do Hospital Geral de Fortaleza (HGF), Sônia Paranaguá, que é muito difícil as pessoas realizarem uma análise de suas necessidades. Tal atitude dificulta a atenção ao equilíbrio biopsicossocial, também capaz de impedir o desgaste emocional relacionado à Síndrome de *Burnout* (MORAIS, 2019). No intuito de prevenir o acometimento de tal doença sobre a vida dos funcionários, a instituição organiza, semanalmente, um encontro entre eles para incentivar o relacionamento interpessoal. A atitude tem alcançado resultados positivos, sendo divulgados relatos relacionados à melhora na qualidade de vida dos empregados.

Infelizmente, em razão do aumento das incidências de síndromes psíquicas, percebe-se que a sociedade atual se assemelha em muito à “sociedade do cansaço” descrita por Byung-Chul Han. Muito embora ilimitados incentivos à produtividade e ao máximo desempenho, trata-se de uma sociedade fadada ao fracasso, pois no excesso de sua positividade, suscita em doenças emocionais. Como se não bastasse, o indivíduo inserido neste contexto não percebe que se destina a uma liberdade ilusória e solitária, não se atentando as suas necessidades. Assim, o sujeito do “tudo posso” deixa de manter relações interpessoais e se concentra em suas atividades, sucedendo em uma auto exploração. O intuito maior é prevenir doenças emocionais, e, para isto, o repouso, em todas as suas formas, é primordial, ativando diferentes áreas cerebrais através de atividades diversas. Ademais, uma boa noite de sono pode ser a chave para a prevenção de doenças emocionais já que proporciona demasiados benefícios à saúde física e emocional. Igualmente, incentiva-se o contato interpessoal e a prática de atividades que provoquem o relaxamento do cérebro. Não obstante, percebe-se que a saúde emocional não tem sido prioridade na atual conjuntura social. Por isso, faz-se necessário, muitas vezes, recorrer aos benefícios previdenciários os quais tem

auxiliado muitos trabalhadores a tratarem a enfermidade e retornarem às atividades normais.

4 CONCLUSÃO

Em meio a era digital do presente século, muitas foram as transformações enfrentadas pelo meio ambiente laboral. Dentre elas, a adesão às formas remotas de trabalho foi a principal alternativa para a prevenção da disseminação do Covid-19. Todavia, com este cenário, o ambiente desgastante do trabalho adentrou no ambiente de descanso e lazer, interferindo, inevitavelmente, na saúde emocional do funcionário. Assim, através de pesquisa bibliográfica, este trabalho pretendeu compreender o meio ambiente laboral e suas implicações na seara psicológica do trabalhador, incidindo em doenças emocionais como a Síndrome de *Burnout*.

Portanto, objetivou-se analisar o meio ambiente laboral a partir de dispositivos legais, investigar dados acerca da saúde mental dos trabalhadores obrigados ao labor em ambiente virtual e híbrido, bem como, entender a Síndrome de *Burnout* e suas implicações ao trabalhador. Neste sentido, importa ressaltar que a Síndrome de *Burnout* é uma enfermidade que decorre da soma de acontecimentos desgastantes e estressantes no ambiente de trabalho que geram esgotamento emocional. No ano de 2022 foi reconhecida como doença ocupacional, sendo equiparada a acidente de trabalho. Assim, gera direitos ao empregado como a estabilidade provisória e benefícios previdenciários.

Cabe asseverar que, em pesquisas realizadas, 50% dos participantes afirmou estar mais nervoso, 50% também concordou estar mais emotivo e 35% relatou reagir de forma exagerada ou impulsiva às situações. Em outra entrevista, cerca de 38% das pessoas afirmaram que foram afetadas pela Síndrome de *Burnout* no ano de 2021. Tais dados favorecem a colocação do Brasil em 2º lugar no ranking mundial dos países com maior desenvolvimento desta Síndrome (BRANDAO, 2023), favorecendo a conclusão de que poucas medidas são tomadas para a prevenção da doença.

Tendo em vista que as estatísticas de acometimento de doenças emocionais mantêm um índice de crescimento, muito se percebe a semelhança da sociedade atual à sociedade do cansaço de Byung-Chul Han. Contudo, são poucas as pessoas que se atentam à realidade desta sociedade do desempenho que incentiva uma positividade doentia. Assim, deixam de atender às necessidades mais básicas que o ser humano necessita, como o repouso. É imprescindível estimular um olhar mais atento às recorrentes perdas de memória, dores e estresse contínuo pois, como diria Marcelo Benite Urbini “o que a boca não fala, o corpo grita”.

O presente trabalho permitiu um pensar acerca dos impactos psicológicos do trabalho remoto em meio ao cenário pandêmico vivido no decorrer do século XXI. Não apenas isto, tem por intuito intrínseco refletir a respeito da devastação neural causada pela violência emocional e informar formas de prevenção. É essencial que a partir desta leitura as palavras do filósofo grego, Sócrates, ecoem por entre as relações empregatícias e encorajem atitudes de mudança, quais sejam: “Tome cuidado com o vazio de uma vida ocupada demais” (SÓCRATES).

REFERÊNCIAS

ALVES, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**. Psychiatry on line Brasil, 2017. Disponível em: <https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php#:~:text=Introdu%C3%A7%C3%A3o%3A%20A%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout,pelo%20psicanalista%20alem%C3%A3o%20Herbert%20J>. Acesso em: 05 mai. 2023.

ANAMT. **Síndrome de Burnout: do entusiasmo ao esgotamento profissional**. ANAMT, 2017. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/12/15/sindrome-de-burnout-do-entusiasmo-ao-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

ARAUJO, Bruna de Sá. **O Vínculo entre o uso Excessivo da Tecnologia e as Doenças Ocupacionais Psicossociais**. JUSBRASIL, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-vinculo-entre-o-uso-excessivo-da-tecnologia-e-as-doencas-ocupacionais-psicossociais/1167016211>. Acesso em: 15 mai. 2023.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 7ª reimpressão. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf. Acesso em: 25 jan. 2023.

BRANDAO, Rui. **Síndrome de Burnout: causas, sintomas e tratamento**. ZENKLUB, 2023. Disponível em: <https://zenklub.com.br/blog/trabalho/sindrome-de-burnout-no-brasil/#:~:text=As%20estat%C3%ADsticas%20n%C3%A3o%20mentem%3A%20os,casos%20da%20doen%C3%A7a%20no%20mundo!>. Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 out. 2022.

BRASIL. DECRETO Nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil**. [S. l.], 5 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 22 jan. 2023.

BRASIL. LEI Nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 25 jan. 2023.

BRASIL. LEI Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. LEI Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 mai. 2023.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **AIRR-2060-20.2011.5.11.0004**. Dano Moral. *Quantum* Indenizatório. Assédio Moral. Exigência No Cumprimento De Metas Extravagantes De Produtividade. Arbitramento Do Valor De R\$ 300.000,00 (Trezentos Mil Reais) Pela Instância Ordinária. Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 02/05/2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6b0c11cccc7f45893f03599f7bd8a49c>. Acesso em: 15 mai. 2023.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). **RR 3204300-36.2007.5.09.0652**. Doença Ocupacional Constatada Após A Rescisão Contratual. Reintegração. Súmula 378, li, Do TST. Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 23/03/2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/29875a44734b192f65fdc01a262cd5bf>. Acesso em: 15 mai. 2023.

COMITÊ TÉCNICO ASAP. **O que é importante saber sobre a Síndrome de Burnout**. ASAP SAÚDE, 2022. Disponível em: <https://asapsaude.org.br/jornada-de-gsp/o-que-e-importante-saber-sobre-a-sindrome-de-burnout/4098/>. Acesso em: 11 mai. 2023.

CORSINI, Iuri. **Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de Burnout entre jovens, aponta estudo**. CNN BRASIL, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/>. Acesso em: 25 out. 2022.

DA SILVA, Joyce Caroline Ferreira, EIROZ, Rafaela Fernanda De Lima Hattori e BELÉM, Sara Jaqueline Ribeiro. **Estudo do estresse no ambiente de trabalho home office devido à pandemia do Covid-19**. CONIC SEMESP, 2020. Disponível em: <https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2020/trabalho-1000005382.pdf>. Acesso em: 29 out. 2022.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial** / Domenico de Masi; tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001. Disponível em: <https://filosoficabiblioteca.files.wordpress.com/2020/04/de-masi-domenico.-o-futuro-do-trabalho-1.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2023.

DICIONÁRIO ONLINE PORTUGUÊS. **Significado de Meio Ambiente**. Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/meio-ambiente/>. Acesso em: 25 out. 2022.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Significado de Meme**. Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/meme/>. Acesso em: 20 mai. 2022.

ESCRITÓRIO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT: origens, funcionamento e actividade.** Genebra: OIT, 2003. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711836.pdf. Acesso em: 18 jan. 2023.

FARIAS, Talden. **Questões básicas da disciplina de Direito Ambiental.** CONJUR, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/ambiente-juridico-questoes-basicas-direito-ambiental#:~:text=O%20Direito%20Ambiental%20%C3%A9%20o,as%20gera%C3%A7%C3%B5es%20presentes%20e%20futuras> Acesso em: 25 out. 2022.

FERRARI, Juliana Spinelli. **Síndrome de Burnout.** Brasil Escola, [s. d.]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/psicologia/sindrome-burnout.htm>. Acesso em: 21 fev. 2023.

FRAZÃO, Arthur e LEMOS, Marcela. **6 benefícios de dormir bem.** TUA SAÚDE, 2020. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/os-beneficios-de-dormir-bem/>. Acesso em: 17 mai. 2023.

GAMEIRO, Nathália. **Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia.** FIOCRUZ Brasília. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 27 out. 2022.

GOIS, Maurício. **O que Albert Einstein tem a ver com a Crise?** MAURÍCIO GOIS, 1983. Disponível em: <https://www.mauriciogois.com.br/index.php/blog/68-o-que-albert-einstein-tem-a-ver-com-a-crise-novas-informacoes> Acesso em: 16 mar. 2023.

GOMES, Millena. **Síndrome de Burnout atinge cada vez mais brasileiros.** EUESTUDANTE, 2022. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2022/08/5023241-sindrome-de-burnout-atinge-cada-vez-mais-brasileiros.html>. Acesso em: 25 out. 2022.

GOOGLE TRADUTOR. **BURNOUT.** Disponível em: <https://translate.google.com.br/?hl=pt-BR&sl=en&tl=pt&text=BURNOUT%0A&op=translate>. Aceso em: 21 mar. 2023.

GOV.BR. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente.** GOV.BR, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/itens-para-verificar/uncategorised/plano-nacional-de-emprego-e-trabalho-decente>. Acesso em: 25 fev. 2023.

GOV.BR. **O que significa ter saúde?** GOV.BR, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude>. Acesso em: 12 jan. 2023.

GOV.BR. **Rede de Atenção Psicossocial – RAPS**. GOV.BR, [s. d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/caps/raps>. Acesso em: 07 mai. 2023.

GUIMARÃES, Granadeiro. **75,3 mil trabalhadores brasileiros foram afastados por depressão em 2016**. SAÚDE OCUPACIONAL, 2017. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2017/04/753-mil-trabalhadores-brasileiros-foram-afastados-por-depressao-em-2016.html>. Acesso em: 15 mai. 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5000148/mod_resource/content/1/Sociedade%20do%20cansa%C3%A7o.pdf. Acesso em: 16 mai. 2023.

JANKAVSK, André. **Brasileiros querem manter o home office, mas temem excesso de trabalho, diz estudo**. CNN BRASIL, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/>. Acesso em: 25 out. 2022.

MALUF, Suzana Poletto. **Doenças ocupacionais**: entenda quais são e como comprovar. MIGALHAS, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/380232/doencas-ocupacionais-entenda-quais-sao-e-como-comprovar>. Acesso em: 13 mai. 2023.

MARQUES, Elaine. **Qual o lema da revolução francesa?** Explicamos tudo. EURODICAS, 2018. Disponível em: <https://www.eurodicas.com.br/qual-o-lema-da-revolucao-francesa/> Acesso em: 20 jan. 2023.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. Disponível em: https://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/17_11_2004_TELETRABALHO_O_O_TRABALHO_EM_QUALQUER_LUGAR_E_A_QUALQUER_HORA.pdf. Acesso em: 03 fev. 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). **ROT 0011486-43.2015.5.03.0132**. Doença Ocupacional - Síndrome De Burnout - Indenização. Recorrentes: 1) Marco Afonso Quintão Cardoso; 2) Banco Santander (Brasil) S.A. Recorridos: Os Mesmos. Relator(a)/Redator(a): Denise Alves Horta. Disponibilização: 30/10/2017. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=3120>. Acesso em: 23 mai. 2023.

MORAIS, Débora. **Equilibrar trabalho e descanso é essencial para saúde**. Secretaria da Saúde governo do estado do Ceará, 2019. Disponível em: <https://www.saude.ce.gov.br/2019/04/04/equilibrar-trabalho-e-descanso-e-essencial-para-saude/> . Acesso em: 05 mai. 2023.

NEITZKE, Fabrizio. **Síndrome de Burnout, mais comum no home office, pode levar a AVC e infarto**. CNN BRASIL: São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/sindrome-de-burnout-mais-comum-no-home-office-pode-levar-a-avc-e-infarto/#:~:text=Apesar%20de%20se%20tratar%20de,e%20o%20infarto%20do%20mioc%C3%A1rdio>. Acesso em: 04 mai. 2023.

NETO, Arthur Roberto Lapa de Carvalho. **Lei Áurea**: entenda a lei que colocou fim na escravidão do Brasil. Estratégia Concursos, 2020. Disponível em: <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/lei-aurea-entenda-a-lei-que-colocou-fim-na-escravidao-do-brasil/> Acesso em: 20 jan. 2023.

OIT BRASÍLIA. **OIT no Brasil**. OIT, [s. d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 jan. 2023.

OIT. **Convenções**. OIT, [s. d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 jan. 2023.

OPAS. **OMS divulga nova Classificação Internacional de Doenças (CID 11)**. OPAS, 2018. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/18-6-2018-oms-divulga-nova-classificacao-internacional-doencas-cid-11>. Acesso em: 11 mai. 2023.

PINTEREST. **Imagem: “Acordei e não recomendo”**. PINTEREST, [s. d.]. Disponível em: <https://br.pinterest.com/pin/16184879900006634/>. Acesso em: 16 mai. 2023.

PINTO, Lucas Lopes Pinto, BORGES, Thelma Pontes Borges, DA SILVA, Adimilson Renato. **Resenha do livro “sociedade do cansaço”**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação-REASE. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/3392/1425>. Acesso em: 27 out. 2022.

PNETD. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Brasília: 2010. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C82C62F308465012F8DC9A719356C/PORTUGUES-%20PNETD.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2023.

PORTAL DO BUTANTAN. **A pandemia de Covid-19 virou endemia? Especialistas acreditam que o vírus SARS-CoV-2 se tornará endêmico, mas ainda vai demorar**. Portal do Butantan, 2022. Disponível em: <https://butantan.gov.br/noticias/a-pandemia-de-covid-19-virou-endemia-especialistas-acreditam-que-o-virus-sars-cov-2-se-tornara-endemico-mas-ainda-vai-demorar>. Acesso em: 03 fev. 2023.

PORTAL DO BUTANTAN. **Qual a diferença entre SARS-CoV-2 e Covid-19? Prevalência e incidência são a mesma coisa? E mortalidade e letalidade?** Portal

do Butantan, [s.d.]. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/qual-a-diferenca-entre-sars-cov-2-e-covid-19-prevalencia-e-incidencia-sao-a-mesma-coisa-e-mortalidade-e-letalidade>. Acesso em: 03 fev. 2023.

PROVÉRPIO PORTUGUÊS. **A última gota d'água faz transbordar o copo.** Disponível em: <https://quemdisse.com.br/frase/a-ultima-gota-dagua-faz-transbordar-o-copo/89852/>. Acesso em: 04 mai. 2023.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado**. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: https://www.vigilantesdagestao.org.br/wp-content/uploads/2020/05/Direito_Ambiental_Esquemalizado.pdf. Acesso em: 26 out. 2022.

SALLES, Carol. **Síndrome de Burnout: 12 estágios (ou sintomas) do esgotamento profissional**. VIVA BEM, 2018. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2018/06/27/sindrome-de-burnout-12-estagios-ou-sintomas-do-esgotamento-profissional.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 05 mai. 2023.

SCHUSTER, Marcelo da Silva, DIAS, Valeria da Veiga e BATTISTELLA, Luciana Flores. **Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS): Aplicação em Universidade Público Federal**. ReFAE – Revista da Faculdade de Administração e Economia, v. 6, n. 2, p. 182-195, 2015. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/4819-19319-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/4819-19319-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 05 mai. 2023.

SCHONARDIE, Elenise F. **Dano ambiental: a omissão dos agentes públicos**. Ijuí: Editora Unijuí, 2016.

SESA, Ascom. **Equilibrar trabalho e descanso é essencial para saúde**. GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, 2019. Disponível em: <https://ww10.ceara.gov.br/2019/04/05/equilibrar-trabalho-e-descanso-e-essencial-para-saude/>. Acesso em: 17 mai. 2023.

SILVA, Daniel Neves. **Escravidão Africana no Brasil**. Brasil Escola, [s. d.]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/escravos.htm>. Acesso em: 20 abr. 2023.

SILVA Fúlvia Leticia Perego e FELÍCIO, Munir Jorge. **A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE NO BRASIL**. 2015. Disponível em: <http://www.unoeste.br/site/enepe/2015/suplementos/area/Humanarum/Direito/A%20CONSTITUCIONALIZA%C3%87%C3%83O%20DO%20MEIO%20AMBIENTE%20N%20BRASIL.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023.

SILVEIRA, Daniel. **Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE**. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de>

mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml. Acesso em: 27 jan. 2023.

SILVEIRA, Jacira. **Inclusão de Burnout como doença do trabalho pode garantir benefícios previdenciários a professores**. EXTRACLASSE, 2022. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2022/12/inclusao-de-burnout-como-doenca-do-trabalho-pode-garantir-beneficios-previdenciarios-a-professores/>. Acesso em: 15 mai. 2023.

SOUZA, Thiago. **História da internet**: quem criou e quando surgiu. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/historia-da-internet/>. Acesso em: 25 jan. 2023.

SÓCRATES. **Tome cuidado com o vazio de uma vida ocupada demais**. PENSADOR, [s.d.]. Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/MzlwMzg3OQ/>. Acesso em: 29 mai. 2023.

STAUBITZ, Marina Grieg. **O impacto do home office nas relações trabalhistas e o futuro do trabalho**: Uma visão organizacional sobre os impactos da crescente modalidade de trabalho remoto. São Paulo, 2021. Disponível em: https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/publicacoes/rf_marina_grieg_staubitzi_pibic_20120-2021_4.pdf. Acesso em: 03 fev. 2023.

TRT13. **Janeiro Branco: síndrome de Burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS**. TRT13, 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms>. Acesso em: 10 mai. 2023.

TRTPR. **Síndrome de Burnout**. TRTPR, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=VWAqFAzEsQ&bchannel=TRTPR> Acesso em: 04 mai. 2023.

TST. **Tema do mês – Burnout e Direito do Trabalho**. TST, 2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1295387/22599569/2023_02_bibliografia_burnout_direito_trabalho_final.pdf/da635bb1-bbf5-74ef-3950-cfc3842c54e1?t=1675196836776. Acesso em: 11 mai. 2023.

UNIMED DO BRASIL. **Saúde mental**: por que precisamos de um tempo? UNIMED NACIONAL, 2022. Disponível em: <https://www.centralnacionalunimed.com.br/viver-bem/saude-em-pauta/saude-mental-por-que-precisamos-de-um-tempo>. Acesso em: 16 mai. 2023.