

Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office

ÁLVARO DOS SANTOS MACIEL*

GIORGE ANDRÉ LANDO**

Resumo: O capitalismo parasitário tem submetido o trabalhador a jornadas e a metas exaustivas. As novas roupagens trabalhistas, com viés de flexibilização, em que se preponderam institutos como o “home office” e o “anywhere office” podem deflagrar um vazio existencial, que levará à Síndrome de Burnout e, conseqüentemente ao Dano Existencial; temas que apresentam lacuna no corpo do conhecimento científico. O descortinar deste cenário pós-pandêmico juntamente com fatores da modernidade líquida, com a latência da sociedade do espetáculo que exige de muitos sujeitos altas variáveis do “ter”, do “parecer ser” em detrimento ao “ser”, deflagram uma revolução industrial nunca antes experimentada globalmente e, destarte, se consolida a originalidade da presente pesquisa que visa apresentar o estado da arte com dados estatísticos, bibliografias selecionadas de sociologia, história e direito, além de jurisprudências, bem como propositura de ideias e soluções para a construção de uma sociedade mais justa, humanizada e solidária.

Palavras-chave: Mundos do trabalho; Pós-pandemia; Flexibilização; Home-office; Anywhere office; Teletrabalho; Síndrome de Burnout; Dano existencial.

Challenges and perspectives in the world of post-pandemic work in Brazil: an analysis of labor flexibility and the home office / anywhere office paradoxes.

Abstract: Parasitic capitalism has subjected workers to journeys and exhaustive goals. The new labor era, based on flexibility, in which institutes such as the “home office” and the “anywhere office” prevail, can create an existential vacuum, which will lead to Burnout Syndrome and, consequently, Existential Damage; themes that present a gap in the studies. The post-pandemic scenario together with factors of liquid modernity, with the latency of the society of the spectacle that demands from many subjects high variables of “having”, of “appearing to be” to the detriment of “being”, create an industrial revolution never before experienced globally and, thus, the originality of this research is consolidated, which aims to present the state of the art with statistical data, selected bibliographies of sociology, history and law, in addition to jurisprudence, as well as proposition as well as proposing ideas and solutions for the construction of a more just, humanized and solidary society.

Key words: Worlds of work; Post-pandemic; Flexibilization; Home-office; Anywhere office; Teleworking; Burnout syndrome; Existential damage.



* **ÁLVARO DOS SANTOS MACIEL** é Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense (UFF) com estágio sanduíche na Universidade de Lisboa (UL); Pesquisador visitante pela Universidade de Lisboa (2016) e autor de diversos textos científicos. Advogado e Professor de Graduação e Pós-Graduação, com experiência em cargos de gestão, núcleos laboratoriais e prática jurídica.



** **GIORGE ANDRÉ LANDO** é Pós-Doutor em Direito pela Università degli Studi di Messina / Itália. Doutor em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (FADISP). Professor Adjunto do curso de Direito da Universidade de Pernambuco (UPE). Professor Permanente do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco - (UPFE). Professor- Pesquisador Visitante Sênior da Fiocruz / Piauí.

Introdução

Yuval Noah Harari (2015) destaca em suas pesquisas que as crises registradas na história da humanidade aceleraram processos e revoluções. Cita como exemplo a Revolução Cognitiva (Ibidem, p. 11-85), a Revolução Agrícola (Ibidem, p. 86-170) e a Revolução Científica (Ibidem, p. 256-426).

Desde a primeira Revolução Industrial, com a respectiva criação das engrenagens da indústria que deflagrou uma revolução permanente (HARARI, 2015, p. 344-385) até o mais recente episódio da revolução mercadológica/tecnológica causada pelo Corona Vírus em que foram criados milhões de postos de home office diante do afastamento entre pessoas causado pela doença, um inquietante questionamento é apresentado com a seguinte indagação crítica: “como o ser humano deve lidar com as transformações contínuas que as máquinas e as tecnologias impõem ao mundo do trabalho?”

Respostas são deflagradas em variados momentos a depender das conjecturas históricas. Ao exemplo, no Século XIX, na Inglaterra, dos movimentos intitulados como ludismo e cartismo em que a luta resistente e resiliente pelo direito ao trabalho adquiriu uma nova formatação com os movimentos sociais originários dos próprios trabalhadores assalariados. Os ludistas, a partir das destruições de 133 máquinas propuseram uma ação mais direta, eis que “expressavam a revolta contra a mecanização e o desejo de um impossível retorno ao antigo trabalho artesanal” (TRINDADE, 2002, p. 117). Os cartistas, com ações mais reformistas e com ações políticas, deram origem à Carta do Povo – documento de reivindicações dos trabalhadores apresentado ao parlamento inglês em

1838, entre outras reivindicações – “lutou pela jornada de trabalho de dez horas, pela liberdade sindical e pelo direito de representação parlamentar dos operários” (TRINDADE, 2002, p. 118).

Sem a possibilidade de resistir às mudanças causadas pela Sociedade em Rede (CASTELLS, 2013), a insistente revolução tecnológica atingiu um inédito feito nestes anos (2020/2021) em que o Corona Vírus, diante da situação pandêmica que demanda o distanciamento pessoal, ocasionou diversas transformações tecnológicas consolidando a 4ª Revolução Industrial diante dos desafios da comunicação, conhecimento e trabalho à distância. Eis que a mudança mais evidente foi a ampliação do teletrabalho, modalidade em que o serviço é realizado fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos (sistemas, softwares, aplicativos, e outras ferramentas de comunicação e inteligência artificial) e, assim, sendo possível manter a execução de grande parte das atividades profissionais a distância.

A utilização destes novos instrumentos informatizados para o trabalho passou a ser vista como uma solução para os empregadores, que objetivam a redução de custos e uma produtividade maior e de melhor qualidade.

A questão que se impõe é a subordinação do trabalhador ainda que à distância, controle da jornada de trabalho e a grande demanda de atividades que por vezes, podem ir além das jornadas, levantando a temática do direito a desconexão do teletrabalhador, forma de controle para garantir a privacidade, normas de medicina e segurança aplicáveis a essa forma de trabalho no intento de evitar esgotamento, Síndrome de Burnout e até o Dano Existencial.

O presente artigo foi realizado com base no método dedutivo, com a análise e avaliação de artigos científicos acerca da temática, bem como o uso de doutrinas e jurisprudência que interpretam a Lei n. 13.647/17 (Lei da Reforma Trabalhista). Em razão da especificidade do tema e da urgência de debates acerca dos direitos dos trabalhadores diante do atual cenário mundial, objetiva-se, com o presente trabalho, contribuir com eventual preenchimento da lacuna no corpo do conhecimento crítico sem a pretensão, por óbvio, de esgotar o assunto.

1. Desmistificando o trabalho no domicílio (home-office/anywhere-office) e o teletrabalho (art. 62, III, CLT inserido pela Lei 13.467/2017)

Delgado (2017) explica que, dentro da situação de trabalhadores externos sem controle de jornada de trabalho, portanto, que empreendem suas atividades fora das dependências do empregador, estabelecida pelo art. 62, I da CLT (caso do), há três outras situações similares: 1) o *tradicional trabalho no domicílio* como é o caso de costureiras, doceiras, etc.; 2) o *novo trabalho no domicílio* intitulado como *home-office*, realizado com informática e as tecnologias de comunicação decorrentes; e 3) *teletrabalho* que junto com o *home-office*, na prática podem ser realizados em qualquer lugar (*anywhere office*) mediante o uso de equipamentos eletrônicos informatizados.

A lei 13.467/2017 expressamente positivou as hipóteses 2 e 3 acima descritas ao criar o novel inciso III do art. 62 da CLT, assim denominado: “III – os empregados em regime de teletrabalho”.

Portanto, o home office (hipótese 2) é um tipo de teletrabalho, ou seja, o trabalho é prestado de casa abrangendo também trabalhadores autônomos e freelancers. Há também (hipótese 3) o teletrabalho

prestado em telecentros, teletrabalho móvel ou nômade, que inclui o trabalho realizado em outros locais que não sejam a empresa – em espaços de *coworking*, cafeterias, ou em qualquer lugar que disponha de meios informatizados para a realização da atividade pelo trabalhador.

Posto isso, vê-se que o trabalho executado no domicílio do empregado, não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho em domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa. Constata-se que o trabalho à distância é gênero que comporta duas espécies, o teletrabalho e o trabalho executado na residência do trabalhador (home-office)

Até 2017, apenas o art. 6º, da CLT e seu parágrafo único, inserido pela Lei n. 12.551/2011 disciplinava, pela primeira vez, o trabalho no domicílio, reportando-se também às situações de trabalho externo como previsto no art. 62, I da CLT. O novo preceito elasteceu o conceito da clássica subordinação trabalhista – que é realizada por meios pessoais e diretos de comando, controle e fiscalização –, ao incorporar conceitos de subordinação objetiva e subordinação estrutural aos chamados *subordinados profissionais* que mesmo realizando trabalho à distância, estão submetidos a meios informatizados, telemáticos de gestão e controle. O parágrafo único do art. 6º neste sentido dispõe: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Quanto ao teletrabalho especificamente, a Lei da Reforma Trabalhista (13.467/2017) estabeleceu, como supramencionado, o inciso III do art. 62 da CLT, bem como acrescentou um novo Capítulo II-A ao Título II da CLT se

desdobrando entre os artigos 75-A e 75-E da CLT.

Todavia, mesmo com novas regras, como muito bem destaca Delgado (2017, p. 1066), “a CLT não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado ‘direito à desconexão’ (...) abrindo significativo espaço à interpretação jurídica (...)”

Apresentadas as questões estritamente legais, arrola-se algumas questões acerca das principais vantagens e desvantagens desta modalidade de trabalho levantadas pelas pesquisas de Tombari e Spinks (1999), Costa (2007), Silva (2008), Rafalski & Andrade (2015), pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020) e Haubrich & Froehlich (2020).

a) vantagens: a.1) *adaptação*: o teletrabalho pode ser realizado em casa ou também se adapta a outros lugares, bastando ter um equipamento tecnológico e acesso à internet; a.2) *tempo*: é possível economizar tempo com deslocamento e diminuir gastos de locomoção já que na maior parte das vezes não é necessário comparecimento físico na empresa; a.3) *flexibilidade*: haja vista que quando o teletrabalho é monitorado por produção ou metas, desde que cumpridas, há uma maior flexibilidade nos horários, e isso pode aumentar a qualidade de vida do empregado que poderá definir a sua rotina de forma mais flexível; a.4) *conforto*: compete ao empregado a escolha do ambiente em que vai trabalhar inclusive com acomodações personalizadas e mais confortáveis; a.5) *mais oportunidades*: o teletrabalho permite que as empresas contratem profissionais qualificados que residam fora da localidade da empresa; a.6)

produtividade: pesquisas demonstram que o teletrabalho deflagra o aumento na produtividade dos teletrabalhadores e é muitas vezes associado à maior concentração propiciada pela eliminação de distrações e do estresse do trânsito, ou pela simples flexibilização do horário de trabalho.

b) desvantagens: b.1) *ergonomia*: em que pese o teletrabalhador possa trabalhar de casa ou de outro local mais confortável e personalizado às suas necessidades, os ambientes profissionais do empregador, necessariamente, devem propiciar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde. Saber-se que, em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos nem sempre gerará mais conforto e isso pode causar danos ao teletrabalhador; b.2) *gastos*: ficar mais tempo em casa também significa gastar mais energia elétrica, mais água, consumo de dados de internet, mais gás, e utilizar (e desgastar) equipamentos pessoais quando for o caso; b.3) *interrupções*: com o trabalho sendo prestado em ambiente familiar, pode haver interrupções feitas pelos outros moradores da casa, vizinhos ou mesmo outras distrações diversas como animais domésticos, telefone, etc., o que muitas vezes dificulta a concentração; b.4) *socialização*: o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não pertencimento; b.5) *sobrecarga*: se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado constantemente, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades geralmente inclusive síndrome de Burnout.

1.2 Estatísticas do teletrabalho no Brasil durante a crise do Corona vírus em 2020

De acordo com o levantamento realizado pelo IBGE entre maio e setembro de 2020, a média de 7,9 milhões de pessoas ficaram em trabalho remoto no Brasil

(TST, 2020). O número se manteve dentro dessa média desde maio, data de início da coleta dos dados. No período de 3 a 9 de maio de 2020, por exemplo, a quantidade de pessoas trabalhando remotamente foi de 8,7 milhões de pessoas.

TRABALHO REMOTO



Fonte: IBGE, 2020

Os dados são da edição especial da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID 19), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A pesquisa apontou que a quantidade de pessoas ocupadas eram 84,4 milhões (100%); pessoas ocupadas em trabalho remoto, o total de 8,7 milhões (13,3%); potencial estimado total para trabalho remoto, montante de 20,8 milhões (22,7%).

A pesquisa PNAD COVID 19 identificou ainda, que, quanto ao nível de escolaridade, as pessoas com nível superior completo ou pós-graduação compõem a maior proporção de profissionais em trabalho remoto (27,1%). Em seguida aparecem as pessoas com ensino médio completo ou ensino superior incompleto (4,4%).

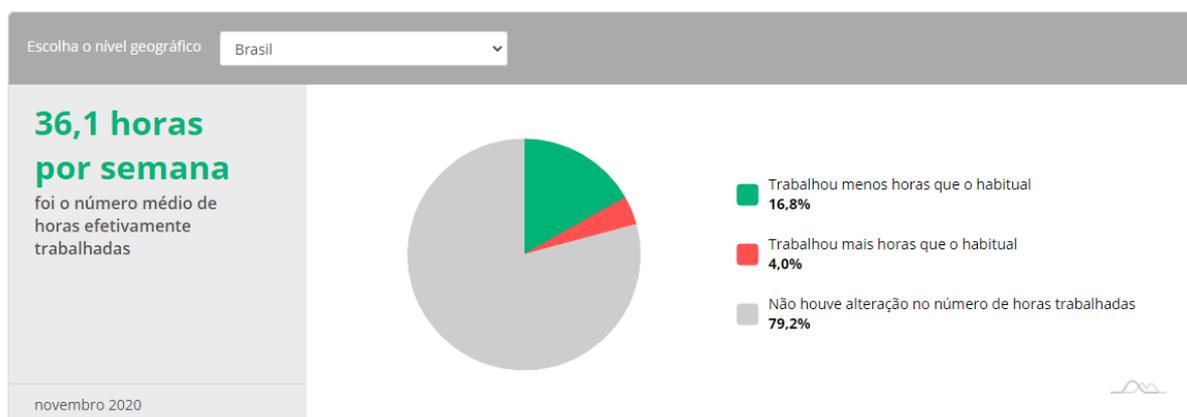


Fonte: IBGE, 2020

De acordo com a nota técnica do IPEA “Potencial de Teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo”, o Brasil, pelas características de seu mercado de trabalho, possui, na média, potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, o que corresponde a 20,8 milhões de pessoas. O Distrito Federal apresenta o maior potencial percentual de teletrabalho (31,6%, 450 mil pessoas), enquanto o Piauí, o menor (15,6%, 192 mil pessoas).

Um ponto que merece destaque é de acordo com a doutrina, a sobrecarga de trabalho pode ser um dos fatores que mais contribuem para a desvantagem do teletrabalho. Todavia, o IBGE identificou nas amostras levantadas que, durante o ano de 2020, o total de horas trabalhadas por semana foram de 36,1, ou seja, abaixo da jornada de 40/44 horas semanais previstas no texto constitucional.

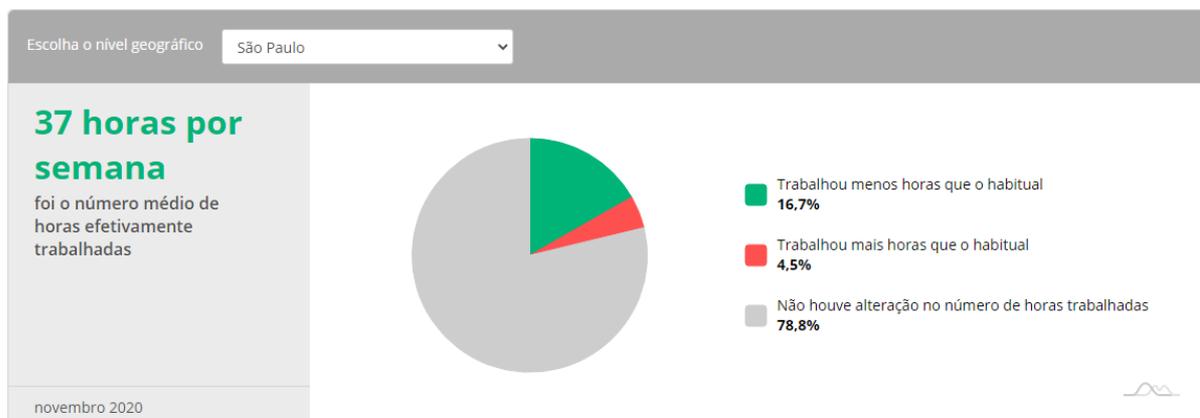
HORAS TRABALHADAS



Fonte: IBGE, 2020

Em São Paulo, o Estado que mais concentra o número de trabalhadores, a quantidade de horas trabalhadas por semana foram de 37.

HORAS TRABALHADAS



Fonte: IBGE, 2020

Há que se destacar que o teletrabalho no Brasil ainda é embrionário, e em que pese uma porcentagem inexpressiva (4,0% no Brasil e 4,5% em São Paulo) tenha ido além da jornada habitual, isso já é um dado alarmante que carece atenção. Tal situação tende a se agravar tendo em vista o poder avassalador do capitalismo quando posto em modo parasitário na sociedade contemporânea (BAUMAN, 2010), que submete o trabalhador – geralmente cargos de liderança como altos executivos, diretores, gestores, gerentes, supervisores, coordenadores – a jornadas exaustivas de trabalho, a metas desumanas o privando de convivências sociais, familiares e lazer o que pode desencadear um vazio existencial, que levará à Síndrome de Burnout e, conseqüentemente ao Dano Existencial. Somado a isso há a questão da modernidade líquida (BAUMAN, 2001) que leva o indivíduo a ter que ser multifacetado para dar conta do império de informações e demandas que lhe são atribuídas, ou seja, constante adaptação ao mundo de mudanças. Ademais, hodiernamente, a sociedade do espetáculo (DEBORD, 1991) que exige de muitos sujeitos altas variáveis do “ter”, do “parecer ser” em detrimento do “ser”, vide por exemplo, as redes sociais como *Instagram*, *Facebook*, dentre outras em que os indivíduos criam uma espécie de *second life*, uma espécie de vida paralela fundamentada na ilusão, muitas vezes desconectada da realidade, motivos que podem ser causadores de ansiedade e depressão. Deste modo, tem-se que:

Nosso tempo, sem dúvida... prefere a imagem à coisa, a cópia ao original, a representação à realidade, a aparência ao ser... o que é sagrado para ele, não passa de ilusão, pois a verdade está no profano. Ou seja, à medida que decresce a verdade a

ilusão aumenta, e o sagrado cresce a seus olhos de forma que cúmulo da ilusão é também o cúmulo do sagrado. (DEBORD, 1991)

Conjugando os impactos do distanciamento e do isolamento causados pela Covid-19, as novas formas de trabalho por meio do teletrabalho, as novas rotinas destes trabalhadores em vantagens e desvantagens de acordo com o acima descrito, percebe-se que, diante deste emaranhado de complexidades, pode surgir no sujeito sintomas de tristeza profunda, falta de apetite, desânimo, pessimismo, baixa autoestima e isso indicar Síndrome de Burnout ou ainda um quadro de depressão, doença atualmente considerada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como o Mal do Século. Ainda de acordo com a entidade, essa é uma das principais causas de suicídio, cujos números alcançam aproximadamente 800 mil mortes todos os anos, ou seja, uma pessoa comete suicídio a cada quarenta segundos no mundo, sendo a segunda maior causa de morte entre jovens em potencial faixa etária para o trabalho de 15 a 29 anos (REDE EBSEH, 2019; ONU, 2019) o que pode ser minuciosamente constatado no relatório completo (OMS, 2019).

2. Do direito à desconexão do tele(trabalhador)

O direito a desconexão do ambiente do trabalho está relacionado ao direito ao descanso, e principalmente na esfera do teletrabalho é um grande desafio haja vista poder haver uma simbiose entre trabalho e domicílio, trabalho e família, trabalho e demais aspectos da vida social. Tal direito se faz necessário visto que todo ser humano precisa descansar para manter a sadia qualidade de vida e qualquer violação deste direito do ser humano pode desencadear um dano à sua

existência por meio da Síndrome de Burnout. Eis que

o descanso, além de prevenir a fadiga, é para o homem direito de proteção à vida e elemento de inserção social; é elemento essencial de seu legítimo direito de viver livremente, de acordo com seu projeto de vida. O descanso, nesse sentido, visa a proteger o ser humano em sua plenitude para seu pleno desenvolvimento como ser social. Por isso, protege sua vida, sua saúde, seu projeto de vida e suas relações (CARDOSO, 2015, p.10) (...) o repouso e o lazer, em seu sentido lato, são direitos reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, e também pelo nosso sistema constitucional, como direito social. Portanto, qualquer ofensa a esses direitos fere os postulados referidos [...], causando dano ao meio ambiente do trabalho e também ao existencial. Mitigar o direito ao descanso é ofender a essência da liberdade, a qual decorre da própria natureza humana – por isso, fundamental (CARDOSO, 2015, p. 13).

Na legislação brasileira, o direito ao descanso é amparado pela Constituição Federal de 1988, no art. 6º; nos incisos XIII, XIV, XV e XVII do art. 7º, que tratam não só do descanso realizado de forma semanal, como também da duração da jornada de trabalho, garantindo o descanso diário, e férias, bem como a CLT em seu art. 71 e parágrafos, além da Súmula 437, TST.

O direito à desconexão é, sobretudo, o direito que a Constituição conferiu ao trabalhador para que ele possa descansar sem ter contato com o trabalho. Tal entendimento é corroborado por Souto Maior (2003) ao explicar que:

os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à

desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho (SOUTO MAIOR, 2003, p. 310).

Mesmo havendo dispositivos retro citados de proteção ao trabalhador, é desafiador direito à desconexão do empregado e do teletrabalhador neste momento em que o teletrabalho atinge grande parte da população ativa trabalhadora. Por vezes, este direito é desrespeitado, gerando violação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, podendo deflagrar Burnout ou mesmo dano existencial.

2.1 Fatores que ocasionam a violação do direito à desconexão

Com o teletrabalho, que tende a se perpetuar como resultado do Pós-pandemia nesta 4ª Revolução Industrial, tem sido cada vez mais comum que, mesmo após ter se ausentado do horário de trabalho, o empregado ser acionado durante o período de descanso para responder e-mails, atender telefonemas, mensagens de texto. Logo, há violação do direito à desconexão (SOUTO MAIOR, 2003).

Ao violar o período de descanso do trabalhador, quando ele deveria desligar-se do ambiente de trabalho para usufruir da liberdade que o descanso proporciona ao indivíduo para tratar de demais assuntos relacionados ao seu cotidiano, ocorre violação do princípio da dignidade humana e por conseguinte, a incidência do dano existencial para o empregado (CARDOSO, 2015).

Para Kant, o homem é um fim em si mesmo e possui um valor absoluto (PASCAL, 1977). Este valor inerente à pessoa humana apresenta-se com a dignidade. Vê-se que o homem é

considerado agente de valor e por isso não pode ser considerado um mero instrumento laboral à disposição do empregador a hora que a ela bem entender (MACIEL, 2009). Neste sentido, Sarlet (2003) expõe que a dignidade da pessoa humana está vinculada à ideia de que não é possível a submissão do homem à condição de mero objeto do Estado e de terceiros. Ademais, inclui-se a reflexão de que o ser humano não pode estar conectado ao trabalho 24 horas por dia (como o artigo 62, CLT implicitamente dispõe) (MACIEL, 2009), e sim “*eight hours to work, eight hours to play, eight hours to sleep, eight shillings a Day*”, consoante os trabalhadores ingleses quando do trabalho nas fábricas, reivindicavam, além de melhor pagamento, jornada fixada em oito horas, de modo que com tal horário ficasse garantido o repouso e o lazer (CENDRON, 2009).

Apesar de o direito à desconexão ter resguardo constitucional e amparo na legislação, pois é decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana, o descumprimento deliberado das normas que asseguram descanso ao empregado tem sido comum por parte das empresas e empregadores, principalmente durante este período em que o teletrabalho ganhou protagonismo. Afinal, em que pese os dados do IBGE acima apresentados, sabe-se que muitas vezes os entrevistados optam por darem respostas socialmente aceitas por medo de represálias e perseguições, além de existir ainda um baixo o número de empregados que chegam a pleitear na Justiça do Trabalho os seus direitos violados e que mesmo quando há ocorrência da lide, a eventual aplicação das sanções trabalhistas nesses casos é menos onerosa do que o fiel cumprimento do ordenamento jurídico (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013).

De acordo com Souto Maior (2003), acredita-se que as pessoas que exercem suas atividades laborais à distância não tenham carga horária ou jornada de trabalho estabelecidas por seus empregadores, o que pode parecer bom por um ponto de vista, pois teoricamente os empregados não estariam sendo fiscalizados e poderiam realizar as suas tarefas no momento em que desejassem. Entretanto, o que ocorre é que, amparado pela pressuposta liberdade que o empregado possui para escolher o melhor horário para trabalhar, o empregador se sente apto para acioná-lo a qualquer momento, o que pode ferir o direito a descanso de seu subordinado, o privado de gozar plenamente do seu direito a desconexão das atividades laborais.

A violação do direito a desconexão é considerada um dos principais agentes de desencadeamento da Síndrome de Burnout, que por consequência desencadeia o dano existencial, e gera muitos malefícios ao trabalhador, uma vez que gera violações à dignidade da pessoa humana.

3. A síndrome de Burnout e o dano existencial

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, teve a sua exploração iniciada em meados dos anos 70, com os trabalhos de Herbert Freudenberger (em 1974) e Cristina Maslach (em 1976). Freudenberger, que utilizou o termo *Staff Burnout* para descrever os sintomas de estresse, fadiga e esgotamento físico e psicológico encontrado em trabalhadores das mais diversas áreas e ocupações, tendo sido diagnosticada nele mesmo em meados dos anos 70. Paralelamente, Maslach (1976) realizou uma pesquisa baseada em situações de pessoas que apresentavam alterações emocionais no

ambiente de trabalho, vindo a contribuir mais tarde para o estudo da síndrome de *Burnout* com o desenvolvimento de duas publicações: Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI – Maslach Burnout Inventory) e o modelo multidimensional de *Burnout* (MAMEDE; CABRAL, 2017).

Pode-se afirmar, portanto, que a Síndrome de *Burnout* é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento intenso físico e mental, que ocorre no âmbito do trabalho e que acomete profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes. Acaso o teletrabalho não seja monitorado com qualidade e preservação da dignidade, poderá haver o aumento do número de tal Síndrome. Ora, eis que esta modalidade de trabalho pode exigir dedicação exagerada à atividade profissional e isso é também uma característica marcante de *Burnout*. O desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho é outra fase importante da síndrome: o portador de *Burnout* mede a autoestima pela capacidade de realização e sucesso profissional que o mercado competitivo tem criado nas pessoas.

Destaca-se que em maio de 2019 a OMS incluiu a Síndrome de *Burnout* na lista de doenças, síndromes que estariam ligadas a saúde, e a síndrome de *Burnout* está classificada como um fenômeno ligado ao trabalho que afeta a saúde (AMENDOLA, 2019).

Por sua vez, o dano existencial é entendido como espécie de dano extrapatrimonial ou imaterial e pode ser identificado como a perda da qualidade de vida do indivíduo que, a partir da lesão sofrida altera ou até mesmo perde a possibilidade de manter as suas atividades cotidianas. Entende-se que ele pode ser subdividido em *dano à vida de relação* e *dano ao projeto de vida*. No

dano à vida, o ofendido perde algo que já estava incorporado ao seu patrimônio e prática cotidiana, como um hobby que costumava praticar ou alguma outra atividade relacionada ao lazer, com ir ao cinema todos os fins de semana. Na segunda hipótese, o ofendido vê frustrado as expectativas que tinha acerca de seu futuro como, por exemplo, ser pintor de paredes, mecânico, odontólogo, dentre outras atividades que se tornaram impossível para quem perdeu com o acidente as duas mãos. Em ambos os casos, o sentido que o lesado tinha de sua vida foi modificado pelo dano injusto perpetrado por alguém, ou seja, trata-se de um dano que protraí seus efeitos para o futuro, mas que pela análise feita, mostra-se como certo (MELO, 2016).

O dano existencial ocorre no ambiente de trabalho quando

o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013, p. 244).

Conclui-se então que o dano existencial é atribuído a lesões ocorridas ao estado emocional e psíquico do indivíduo e que tais danos, mesmo relacionados ao dano moral, pertencem a categoria distintas de danos e devem ser analisados de forma que o ofendido possa receber uma reparação adequada ao malefício que o dano gerou.

Considerações finais

O que se observa é que as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, ao contrário de diminuir o esforço dos trabalhadores e aumentarem a sua qualidade de vida assim como preceituam os princípios do Direito do Trabalho, a flexibilização está aumentando a precarização do trabalho em suas mais diversas formas. Como visto, o teletrabalho da forma como está positivado pela novel Reforma Trabalhista exterioriza a responsabilidade do empregador ao passar o risco do negócio ao empregado. Logo, as transformações que as máquinas e as tecnologias tem deflagrado na sociedade deve ser levada em conta de tal modo que ainda que esteja a trabalhar remotamente, com fulcro na dignidade humana, o trabalhador deve ter os seus direitos resguardados e respeitado o seu direito à desconexão com jornada e cumprimento de metas dentro dos ditames legais. Exigir para além do limite tolerável, ainda que estejamos numa Sociedade em Rede, pode deflagrar esgotamento psíquico e sérios danos à existência do indivíduo. Por conseguinte, no cenário Pós-Pandemia, em que se descortina a 4ª Revolução Industrial, novas leis, doutrinas e jurisprudências deverão se debruçar, dentre outros, nos pontos aqui expostos para que haja a efetiva e saudável proteção do trabalhador enquanto ser humano.

Referências

- AMENDOLA, G. OMS incluí a Síndrome de Burnout na lista de doenças. In: **O Estado de São Paulo**. 28 mai. 2019.
- BAUMAN, Z. **Capitalismo parasitário: E outros temas contemporâneos**. Zahar: São Paulo, 2010.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Zahar: São Paulo, 2001.
- BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013.
- CARDOSO, J. A. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. In: **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 52, nº 207, p. 7-26, jul./set. 2015.
- CASTELLS, M. **Sociedade em Rede**. Trad. Roneide Venancio Majer. 21ª ed. São Paulo: Paz & Terra; 2013.
- CENDRON, G. **Inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT**. Disponível em <<http://www.iuspedia.com.br>> Acesso em 08 fevereiro 2021.
- COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v.41, n.1, p.105-124, 2007.
- DEBORD, G. **A sociedade do espetáculo**. Lisboa: Mobilis in Mobile, 1991.
- DELGADO, M. G. **A reforma trabalhista no Brasil**. LTR, 2017.
- EBSERH Rede. **depressão é uma das principais causas de suicídio, aponta entidade internacional**. Disponível em: <<http://www.ebserh.gov.br/noticias/201909241555-depressao-uma-das-principais-causas-de-suicidio-aponta-entidade-internacional>>. Acesso em 22/02/2021.
- HARARI, Y. N. **Sapiens: Uma Breve História da Humanidade**. São Paulo: Editora L&PM; 2015.
- HAUBRICH, D. B; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Amp; Conexões**, 9(1), p. 167–184, 2020.
- MACIEL, Á. O art. 62 da CLT e a ofensa ao direito ao lazer do trabalhador: uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. **Âmbito Jurídico**, 2009. Disponível em <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista->

64/o-art-62-da-clt-e-a-ofensa-ao-direito-ao-lazer-do-trabalhador-uma-violacao-ao-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana/> Acesso em 25/01/2021

MAMEDE, R. G. C. C.; CABRAL, P. M. F. Do Burnout ao engajamento – uma moeda, duas faces? In: **Burnout, traumas no trabalho e assédio moral: estudos empíricos e reflexões conceituais**. Coimbra, Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, p. 33-55, 2017.

MELO, M. A. B. **O dano existencial na responsabilidade civil**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/02/05/o-dano-existencial-na-responsabilidade-civil/>>. Acesso em: 25/01/2021.

OFFE, C. **Disorganized Capitalism**. Cambridge, Ma, MIT Press, 1985.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Suicide in the world. Global Health Estimates**. (2019). Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/>

326948/WHO-MSD-MER-19.3-eng.pdf?ua=1. Acesso em 22/02/2021.

PASCAL, G. **O pensamento de Kant**. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 1977.

SARLET, I. W. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**, 5ª ed. Livraria do Advogado: 2003.

SILVA, J. R. G. Profissionais qualificados e experiência de autoemprego: questões de tempo e espaço. **REAd**, v.14, n.1, 2008.

SOUTO MAIOR, J. L. Do Direito à desconexão do Trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, n. 23. 2003.

TOMBARI, N.; SPINKS, N. The work/family interface at Royal Bank Financial Group: successful solutions - a retrospective look at lessons learned. **Women in Management Review**, v.14, n.5, p.186-193, 1999.

Recebido em 2021-03-03
Publicado em 2021-04-01