



## O HOME-OFFICE COMO POTENCIALIZADOR DA SÍNDROME DE BURNOUT E O DIREITO A DESCONEXÃO COMO MEDIDA PREVENTIVA

Caroline de Cássia Francisco Buosi Velasco<sup>1</sup>

Julia Maria Pires Paixão<sup>2</sup>

Lucas Daniel Velasco da Silva<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente artigo objetiva analisar a relação existente entre o *home-office*, trabalho em excesso e a hiperconectividade com a Síndrome de *Burnout*, bem como eventuais reflexos à dignidade da pessoa humana. Pretende apurar se a prática do *home-office* propicia, ou não, o desenvolvimento de doenças ocupacionais como a Síndrome de *Burnout*. A metodologia de abordagem utilizada foi a dedutiva, através de pesquisa bibliográfica e de artigos científicos. Ao final do estudo conclui-se que o modelo de *home-office* empregado no Brasil, contribui para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, em especial a Síndrome de *Burnout*.

**Palavras-chave:** *Burnout*. *Home-office*. Hiperconectividade. Dignidade da pessoa humana. Dano existencial.

## THE HOME-OFFICE AS A POTENTIAL FOR THE BURNOUT SYNDROME AND THE RIGHT TO DISCONNECTION AS A PREVENTIVE MEASURE

<sup>1</sup> Doutora em Psicologia Experimental - Análise do Comportamento pela PUC/SP, Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná e possui MBA em Gestão Empresarial pela FGV - Fundação Getúlio Vargas, é Pós graduada em Psicologia Analítico Comportamental pela UNIPAR, Pós Graduada em Educação a Distância pela OPET e possui MBA em Recursos Humanos pela UNIOESTE. Possui graduação em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Cascavel (2007) e graduação em Psicologia pela Universidade Paranaense (2006). Email: carolinebuosi@univel.br

<sup>2</sup> Advogada. Bacharel em Direito pelo Univel Centro Universitário. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Mestranda em Direito pelo Univel Centro Universitário – E-mail: juliampaixao@outlook.com

<sup>3</sup> Advogado. Professor em cursos de Graduação e Pós-Graduação. Mestrando em Direito pela UNIVEL. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Especialista em Direito Previdenciário. Especialista em Educação a Distância. Especialista em Gestão Empresarial. Email: lucasdvelasco@hotmail.com





**ABSTRACT:** This article aims to analyze the relationship between the home office, overwork and hyperconnectivity with Burnout Syndrome, as well as possible reflections on the dignity of the human person. It intends to determine if the practice of the home-office promotes, or not, the development of occupational diseases such as Burnout Syndrome. The approach methodology used was deductive, through bibliographic research and scientific articles. At the end of the study, it is concluded that the home-office model used in Brazil contributes to the development of occupational diseases, especially Burnout Syndrome.

**Keywords:** Burnout. Home office. Hyperconnectivity. Dignity of human person. Existential damage.

## 1 INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou a disseminação do vírus Sars-COV-2, popularmente chamado Coronavírus, decretando a pandemia de caráter emergencial, ensejando a reestruturação política, econômica, social, trabalhista e jurídica a nível global.

Com a intenção de manter a produtividade e, ao mesmo tempo, reduzir a chance de os colaboradores contraírem o vírus, o *home-office*, um dos modelos de teletrabalho, popularizou-se no Brasil.

Se, por um lado, o *home-office* traz consigo benefícios, como a desnecessidade de deslocamento à sede da empresa e maior flexibilidade de horários, tem com ele algumas desvantagens, como a não-remuneração adequada do trabalhador pela utilização de equipamentos e recursos próprios, além de jornadas extensas e a manutenção de um canal direto e ininterrupto entre funcionário e tomador de serviço.

O presente artigo objetiva abordar se no trabalho em *home-office* o trabalhador aumenta sua jornada de trabalho e acaba abdicando do momento de descanso, ficando conectado ao trabalho, posto que com as tecnologias de informação e levando em consideração que o modelo de *home-office*, prima pela comunicação virtual e favorece o controle ininterrupto do empregador em relação às atividades de seu funcionário, pode-se aumentar a quantidade de trabalho e consequentemente impedir o trabalhador de efetivamente descansar e planejar sua



vida de forma plena, podendo com o excesso de trabalho ser acometido pela Síndrome de *Burnout*.

Neste enfoque, surge o problema principal deste artigo, que se insere no âmbito do direito constitucional, trabalhista, psicológico e sociológico: o modelo de *home-office* popularizado no Brasil propicia o desenvolvimento de doenças ocupacionais como a Síndrome de *Burnout*? E, em caso positivo, os reflexos afetam apenas a esfera individual do trabalhador ou toda a coletividade?

Para o problema apresentado, têm-se três hipóteses: a) o *home-office* tem seguido diretrizes aptas a respeitar direitos e princípios constitucionais, não influenciando para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, tal como a Síndrome de *Burnout*; b) o *home-office* tem propiciado o desenvolvimento, pelo trabalhador, de doenças ocupacionais, especialmente a Síndrome de *Burnout*, mas os seus efeitos irradiam apenas na esfera individual; c) o *home-office* tem propiciado o desenvolvimento, pelo trabalhador, de doenças ocupacionais, especialmente a Síndrome de *Burnout*, e as consequências negativas afetam toda a coletividade.

Dentre as considerações tecidas, busca-se abordar formas de prevenir a Síndrome de *Burnout*, seja com a diminuição da sobrecarga de trabalho, mas também pelo direito de poder não trabalhar, ou seja, o direito à desconexão do trabalho ou direito ao não-trabalho; busca-se ainda explanar os sintomas e as consequências mais comuns da Síndrome de *Burnout*; trazer à baila estatísticas sobre a *burnout* no período de pandemia viral no território brasileiro; e, ainda, expor a relação existente entre dignidade da pessoa humana, esgotamento, descanso e dano existencial.

A metodologia de abordagem utilizada foi a dedutiva, onde, a partir da relação entre enunciados básicos, obtidas por meio da pesquisa bibliográfica, documental, legislativa e, principalmente, de artigos científicos, e realizada uma análise comparativa e dialética dos pensamentos dos diversos estudiosos sobre o assunto, pôde-se chegar a uma conclusão.

## 2 REGIME DE TELETRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 75-B, conceitua teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943, s.p.).





Para Álvaro dos Santos Maciel e George André Lando (2021, p. 64), o teletrabalho consiste na modalidade em que o serviço é realizado fora das dependências físicas do tomador de serviços, “com a utilização de recursos tecnológicos (sistemas, *softwares*, aplicativos, e outras ferramentas de comunicação e inteligência artificial)”, viabilizando a execução de grande parte das atividades profissionais à distância.

Quando se pensa em *home-office*, automaticamente a imagem de uma pessoa trabalhando em sua própria casa vem à mente. Contudo, há que se diferenciar o tradicional trabalho no domicílio do novo trabalho no domicílio (intitulado *home-office*) e do *anywhere office*.

O tradicional trabalho no domicílio é aquele realizado por profissionais não-subordinados em produção limitada e artesanal, como é o caso das costureiras, doceiras e boleiras (LANDO; MACIEL, 2021, p. 65).

O novo trabalho no domicílio, a que chamamos de *home-office*, é um tipo de teletrabalho “realizado com informática e as tecnologias de comunicação decorrentes” na própria residência do empregado, restando incluídos, nessa categoria, os profissionais autônomos e *freelancers* (LANDO; MACIEL, 2021, p. 65).

O *anywhere office*, por sua vez, corresponde ao trabalho que, na prática, pode ser realizado em qualquer lugar, mediante o uso de equipamentos eletrônicos informatizados, como um *smartphone*, podendo o trabalhador cumprir suas tarefas valendo-se de telecentros, teletrabalho móvel ou nômade, *coworkings* e cafeterias. (LANDO; MACIEL, 2021, p. 65).

O *home-office* surgiu há mais de cinquenta anos, proporcionando aos trabalhadores que exerçam suas atividades em casa, sem romper o vínculo com a organização tomadora dos serviços (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020, p. 169), e traz consigo muitas vantagens ao trabalhador: flexibilização das horas de trabalho, eis que o trabalho no domicílio é monitorado por produção ou metas; economia de tempo, porque não é necessário o deslocamento ao local de trabalho; maior conforto e produtividade (LANDO; MACIEL, 2021, p. 66).

De outra banda, trabalhar na própria residência pode gerar mais gastos, por meio do consumo de mais água, comida e energia elétrica, além de desgastar produtos e aparelhos eletrônicos pessoais; pode gerar estresse por conta da interrupção do pensamento por outros moradores ou animais domésticos; provocar sensação de isolamento e não pertencimento, em razão da interrupção da socialização com colegas de trabalho; e pode resultar, ainda, em sobrecarga, pois “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”, provocando, inclusive, a Síndrome de *Burnout*” (LANDO; MACIEL, 2021, p. 66).

Para Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 12-13), professor de Direito do Trabalho no curso de Direito da Universidade de São Paulo e Desembargador do Tribunal Regional Federal da Décima-quinta Região, o teletrabalho agride, sensivelmente, o direito do trabalhador de desligar-se do trabalho ou o direito ao não-trabalho, pois “a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar.”

### **3 A POPULARIZAÇÃO DO *HOME-OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS**

Atualmente, o Brasil e o mundo ainda vivenciam um momento histórico iniciado em dezembro de 2019: a pandemia epidemiológica causada pelo vírus Sars-Cov-2, chamado comumente de Coronavírus, que possui alto poder de contágio e contaminação agressiva, desencadeando uma síndrome respiratória aguda que pode levar ao óbito (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 23).

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou o Coronavírus como uma pandemia de caráter emergencial, ensejando a remodelação das estruturas políticas, econômicas, sociais, trabalhistas e jurídicas por parte dos Estados de todo o globo (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 24-25).

O teletrabalho foi adotado por boa parte dos empregadores durante a pandemia do Sars-Cov-2, “como alternativa viável para manutenção da dinâmica empresarial” (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 25), visando a não-interrupção da prestação dos serviços e, ainda, a redução de despesas, pois em que pese os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada caibam ao empregador, consoante artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, s.p.), na prática, os trabalhadores acabam por utilizar a energia elétrica, a rede de internet e os equipamentos disponíveis em sua própria residência, sem qualquer ajuste salarial ou reembolso (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 30).

Para Oliveira e Tourinho (2020, p. 30), com o *home office*, os trabalhadores foram inseridos em uma nova rotina de trabalho, “acentuadamente mais estressante do ponto



de vista da produtividade, haja vista que o ambiente de trabalho – em casa – sofre com interferências de familiares e amigos, assim como não há limitação de jornada”. Infere-se, assim, que os funcionários que laboram em caráter *home office* precisam motivar a si mesmos, pois estão permanentemente expostos a distrações decorrentes do espaço ao seu redor (BOONEN *apud* HAUBRICH; FROEHLICH, 2020, p. 171).

Esse contexto de trabalho remoto na própria residência do empregado no decorrer de uma pandemia viral, desponta para um processo de esgotamento emocional, seja por uma dificuldade em manter um equilíbrio entre as relações profissional e familiar, seja por medo de contágio para quem segue o trabalho de modo presencial (MODESTO; SOUZA; RODRIGUES, 2020, p. 379).

Outrossim, o teletrabalho na modalidade *home office* tem contribuído para o agravamento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout*, por conta do ambiente de trabalho altamente desgastante e o aumento do estresse somático causado pelo trabalho, eis que o empregado muitas vezes não tem uma jornada de trabalho fixa e pré-estabelecida, com horários de início e terminos demarcados, o que o coloca em situação de dedicação exclusiva ao trabalho (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 03 e 30).

Tendo em vista que o diagnóstico de Síndrome de *Burnout* não exige notificação compulsória, o Ministério da Saúde brasileiro não possui dados exatos sobre quantas pessoas a detém. Contudo, uma pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (Isma-BT) estima que 32% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a doença, ou seja, mais de trinta e três milhões de cidadãos (BERNARDO, 2019, s.p.).

De acordo com Wagner Gattaz, diretor do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo, houve aumento de até três vezes nos quadros de ansiedade e depressão no período da pandemia e da adoção do trabalho remoto no Brasil (BRIGATTI, 2021, s.p.). No caso da Síndrome de *Burnout*, a alta foi de 21% nos diagnósticos em relação à média pré-pandemia, e um dos fatores seria a sensação de dissolução dos limites entre a vida social e a vida profissional por parte de quem adotou o *home-office* (BRIGATTI, 2021, s.p.).

As críticas a esse modelo de *home-office* se fundamentam, primordialmente, no aumento das horas trabalhadas, nas transferências dos custos, e na solidão decorrente da apropriação do espaço familiar pelo trabalho (HAUBRICH; FROELICH, 2020, p. 173).



Há que se considerar, ainda, que o trabalho remoto priva o funcionário de estabelecer relacionamentos interpessoais e usufruir das opções de socialização que o trabalho em escritório físico da empresa normalmente oferece, fatores importantes para a manutenção da saúde mental e o desenvolvimento profissional pleno (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 30).

Esse isolamento social e profissional, somado à superindividualização do trabalho e a execução de tarefas em grupo em ambientes de comunicação eletrônica, poderão, futuramente, promover mudanças culturais na sociedade, com vulnerabilidade nas relações laborais e fragilidade no tocante ao trabalho coletivo e ao isolamento social (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020, p. 174).

## **4 SÍNDROME DE *BURNOUT***

Neste tópico objetiva-se analisar o que é a Síndrome de *Burnout*, suas causas, sintomas e formas de prevenção.

Aborda-se a relação da Síndrome de *Burnout* com o excesso de trabalho e especialmente o excesso de trabalho em home-office em virtude da hiperconectividade do trabalhador.

### **4.1 Definição**

O termo inglês “burnout” designa aquilo que deixou de funcionar por exaustão de energia (PÊGO; PÊGO, 2016, p. 172), como, por exemplo, o foguete que interrompeu sua trajetória em virtude do esgotamento de seu combustível.

Os primeiros estudos escritos sobre a Síndrome de *Burnout* datam da década de 1970, nos Estados Unidos da América, produzidos pelo psiquiatra Herbert. J. Freudenberger (1975) e pela psicóloga Christina Maslach (1976), e eram dotados de natureza descritiva e qualitativa, valendo-se de técnicas como entrevistas pessoais, estudo de casos e observação *in loco* (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p. 399-400).

Freudenberger nomeou o processo em que ele e outras pessoas experimentaram esgotamento emocional e perda de motivação em comprometimento como “burnout”, um termo





coloquialmente utilizado para fazer referências aos efeitos do abuso crônico de drogas (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p. 399).

Maslach, por sua vez, entrevistou vários trabalhadores da área social sobre o estresse emocional que seus trabalhos provocavam, e descobriu que as estratégias de enfrentamento no ambiente de labor traziam implicações importantes à construção da identidade profissional e no comportamento demonstrado no ambiente de trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p. 399).

Ela acabou por cunhar uma “síndrome psicológica em reação a estressores interpessoais crônicos no trabalho”, identificando três componentes principais: a) exaustão emocional, provocando cansaço extremo e a sensação de não ter energia para enfrentar o dia de trabalho; b) despersonalização, também chamada de cinismo ou ceticismo, significando a incorporação de uma atitude de insensibilidade ou hostilidade em reação às pessoas que receberiam os serviços, e; c) perda da realização pessoal, marcada pelos sentimentos de incompetência e de frustração pessoal e profissional ((MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p. 400).

A partir dessa tríade, que passou a integrar o conceito de *burnout*, Maslach, juntamente com colaboradores, criou o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), método aplicado para a detecção de problemas no relacionamento das pessoas com o trabalho, especialmente para a aferição da Síndrome de *Burnout* (VIEIRA, 2010, p. 271).

Posteriormente, Pines e Aronson criaram outro método para detecção de *burnout* no âmbito profissional, chamado *Burnout Measure* (BM) (VIEIRA, 2010, p. 272), definindo-o como “um estado de exaustão física, emocional e mental causado por um envolvimento de longo prazo em situações de alta demanda” (PINES, ARONSON, 1981 *apud* VIEIRA, 2010, p. 272).

Shiron e Melamed, criadores do *Shiron-Melamed Burnout Measure* (SMBM), definiram *burnout* como “um estado afetivo singular caracterizado pela sensação de perda de energia física, mental e cognitiva, que ocorre como reação ao estresse crônico” (VIEIRA, 2010, p. 272).

Contemporaneamente, entende-se que a Síndrome de *Burnout* corresponde a distúrbio psíquico de caráter depressivo, decorrente de esgotamento intenso físico e mental, que ocorre no âmbito do trabalho e acomete profissionais que atuam cotidianamente sob pressão e com responsabilidades constantes (MACIEL; LANDO, 2021, p. 72).





Ela é compreendida como uma doença ocupacional, estando elencada no Anexo II, Lista B, alínea XII do Decreto 3.048/1999, na seção de “Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho” (Grupo V da CID-10), descrita como “Sensação de Estar Acabado”, sinônimo de “Síndrome de Burn-out” e “Síndrome do Esgotamento Profissional”, provocada por ritmo de trabalho penoso (Z56.3) ou por outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6) (BRASIL, 1999, s.p.).

#### 4.2 Sintomas e consequências

A Síndrome de *Burnout* manifesta-se por sintomas de fadiga persistente, falta de energia, insensibilidade, indiferença ou irritabilidade relacionadas ao trabalho, sentimento de ineficiência e baixa realização pessoal, além da adoção de práticas que conduzem ao distanciamento afetivo (VIEIRA, 2010, p. 270).

Os trabalhadores diagnosticados com a Síndrome de *Burnout*, apresentam sintomas de distanciamento social e comportamentos negativos da vida em sociedade, além de lidarem com problemas decorrentes dessa estafa, como a depressão e o esgotamento mental, evidenciando que a patologia gera consequências em todos os âmbitos da vida do trabalhador afetado (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 18-19).

Não se deve, contudo, generalizar os sintomas ou reduzi-los a estresse e cansaço. Trabalhadores diagnosticados com essa síndrome podem apresentar fadiga constante e progressiva; dores musculares ou osteomusculares; distúrbios do sono; problemas respiratórios; dores de cabeça, como cefaleia e enxaqueca; incômodos gastrointestinais, disfunções sexuais; alterações no ciclo menstrual; transtornos cardiovasculares; alterações da memória; lentificação do pensamento; baixa autoestima; irritabilidade; sensação de impotência; incapacidade para relaxar; aumento do consumo de substâncias como o álcool e o tabaco, perda de iniciativa, dentre outros (BENEVIDES-PEREIRA, 2002 *apud* PÊGO; PÊGO, 2016, p. 173).

Além das implicações à saúde com reflexos físicos e psicológicos, a *burnout* impacta nas atitudes e nos comportamentos do trabalhador, eis que ele para de tomar o grau usual de cuidado, podendo resultar na queda da qualidade de seu trabalho, em virtude de seu afastamento psicológico da organização, com consequências nos resultados de trabalho (FOGARTY *et. al.*, 2000 *apud* BERND; BEUREN, 2020, p. 04).



Como bem sintetiza o filósofo Byung-Chul (2017), “o que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho. Vista a partir daqui, a Síndrome de *Burnout* não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida” (p. 27), podendo-se comparar a pessoa com Síndrome de *Burnout* com os muçulmanos nos campos de concentração, que eram “prisioneiros fracos e consumidos, que se tornaram completamente apáticos com a depressão aguda e que nem sequer conseguem ainda distinguir entre o frio físico e o comando do guarda” (p. 48). Assim vemos que a Síndrome de *Burnout* é uma doença tão grave e que debilita tanto os trabalhadores como o trabalho físico excessivo.

## **5. DO DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL OU DO NÃO-TRABALHO**

Neste tópico cumpre analisar se o direito à preguiça e ao não trabalho pode ser um preventivo as doenças psíquicas relacionadas ao trabalho. Se o direito de poder desconectar-se e não “pensar” em trabalho pode aliviar as angústias do trabalhador.

### **5.1 Definição**

Durante muito tempo, portar a Carteira de Trabalho com registro laboral era demonstração cívica de não ser um “vagabundo”, protegendo o cidadão de certa marginalização (MAIOR, 2003, p. 03).

Sob uma perspectiva antropológica, o trabalho pertence à condição originária do homem, constituindo um direito fundamental da pessoa humana, pois é por meio do labor que o indivíduo “mantém a si e à sua família, adquire produto, propriedade e contribui para o bem comum” (CARDOSO, 2015, p. 08-09).

O trabalho ainda é extremamente significativo para as pessoas, ao ponto de o desemprego gerar temor e de se manter uma postura social discriminatória com relação a quem não trabalha, a despeito de todas as dificuldades existentes para se encontrar uma ocupação, e, de certa forma, sustentando um agir hipócrita, à medida que as pessoas, no fundo, querem ficar ricas sem trabalhar ou mesmo ficarem ricas trabalhando, mas almejando parar de trabalhar o mais rapidamente possível (MAIOR, 2003, p. 03).



O avanço da tecnologia possibilitou maior agilidade às atividades a serem desenvolvidas pelos trabalhadores em geral, o cumprimento de tarefas fora da sede física da empresa e, ainda, a comunicação entre pessoas de diversas localidades do país e do mundo (NASCIMENTO; CREADO; 2020, p. 140). O desafio consiste em buscar que a tecnologia esteja a serviço do homem e não contra ele (MAIOR, 2003, p. 03).

O regime de teletrabalho não afasta a presença da subordinação jurídica das relações de trabalho (DELGADO, 2017, p. 137), de forma que ascendeu o desafio de “utilizar os recursos tecnológicos respeitando os períodos de descanso do trabalhador, evitando que tarefas sejam desenvolvidas em qualquer lugar e em qualquer horário, fazendo com que fique vinculado ao trabalho durante todo o tempo” (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 140).

Por mera observação, percebe-se que os animais manifestam, de forma natural, sua predisposição ao descanso, pois não conseguem reproduzir uma atividade contínua e prolongada sem fatigar, recorrendo, como mecanismo natural de defesa, ao descanso, para recompor suas energias (CARDOSO, 2015, p. 10).

Com o ser humano, que, em sua constituição básica, também é um animal, não é diferente. “Assim, 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”, constituindo ferramenta para o seu desenvolvimento, em plenitude, como ser social (CARDOSO, 2015, p.10).

Para o jurista Thomas Fleiner (2003, p. 20), o descanso é um dos direitos humanos elementares, eis que possibilita o próprio viver:

O mais elementar direito humano é o direito que cada indivíduo tem de viver, de desenvolver-se, residir, trabalhar, descansar, informar-se, conviver com outras pessoas, casar-se e educar seus filhos, como todos os outros, no lugar em que se encontra. Os direitos humanos são os direitos da pessoa de conviver, conforme sua natureza, com outras pessoas.

Ao falar-se em desconexão, traça-se um paralelo entre a tecnologia, um fator determinante da vida moderna, e o labor humano, no intuito de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, em outros termos, de desconectar-se do trabalho (MAIOR, 2003, p. 01). Não se abordam questões meramente filosóficas, mas sim, técnico-jurídicas, de forma a identificar um bem da vida, o não-trabalho, que poderá, se necessário, se tornar uma pretensão deduzida em juízo (MAIOR; 2003, p. 02).



Dessa forma, a proteção ao trabalho deve ser projetada de forma a respeitar a dignidade do trabalho, mas, sobretudo, a dignidade humana, de forma que a ofensa à dignidade do trabalho traduza, imediatamente, a violação da dignidade, ocasionando, portanto, o dano existencial (CARDOSO, 2015, p. 09).

## **5.2 A desconexão laboral como medida assecuratória da dignidade humana**

Ingo Sarlet (2013, p. 126) define dignidade da pessoa humana como:

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Kant, por sua vez, elaborou a “Fórmula do Fim em Si Mesmo”: “Age de tal modo que sempre trates a humanidade, na tua própria pessoa ou na pessoa de qualquer outro, nunca simplesmente como um meio, mas sempre e ao mesmo tempo como um fim” (BONJOUR; BAKER, 2010, p. 448).

Infere-se, assim, que o homem é dotado de valor por conta de sua natureza intrinsecamente humana, não constituindo um mero instrumento laboral à disposição do empregador a todo e qualquer momento, possuindo, portanto, o direito de desconectar-se do trabalho.

O artigo 7º, inciso XV, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988, s.p.) prevê ao trabalhador o direito a repouso semanal remunerado, de forma que é possível afirmar, sem qualquer dúvida, que a jornada de trabalho deve ter limites, de forma que o tomador de serviços não pode utilizar as forças de seu trabalho durante vinte e quatro horas por dia, o que, infelizmente, os avanços tecnológicos têm permitido, eis que “ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato ‘on-line’ ou outros meios” (MAIOR, 2003, p. 08-09 e p. 13-14).

“Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho”. (MAIOR, 2003, p. 17). O desligamento do trabalho só é efetivo quando a



desvinculação for plena, de forma que fazer uma refeição ou tirar férias mantendo uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o dispositivo tecnológico não seja acionado concretamente, mas estando sob a ameaça de sê-lo a qualquer momento, representa a negação plena do descanso (MAIOR, 2003, p. 17).

Como bem demonstrado por Jorge Souto Maio (2003, p. 20), o ser humano não consegue sequer sê-lo sem o merecido e constitucional descanso pleno:

Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento.

Depreende-se, portanto, que o direito ao descanso e o direito ao desligamento figuram dentre os direitos de proteção à dignidade da pessoa humana, pois o seu cerceamento poderá resultar em danos graves, como a usurpação da liberdade individual de programação da vida do trabalhador e a exacerbação do poder diretivo do empregador (CARDOSO, 2015, p.14-15).

## **6. DO DANO EXISTENCIAL DECORRENTE DA VIOLAÇÃO DO DIREITO DE DESCONEXÃO**

O dano existencial ocorre no ambiente de trabalho quando o tomador de serviços impõe um volume excessivo de trabalho, impossibilitando ao trabalhador que ele incorpore em seu cotidiano atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, ou que desenvolva seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013, p. 244).

Pode-se imaginar que o pagamento de um salário diferenciado, considerando horas de sobrejornada de trabalho e embutindo os valores correspondentes, seria suficiente para resolver a situação de o trabalhador permanecer continuamente conectado ao trabalho. Entretanto, a limitação de jornada é uma questão de saúde da própria sociedade, não se restringindo à individualidade do profissional, pois o que se almeja, com a intervenção do direito do trabalho



nessa seara, não é que o trabalhador fique mais rico por conta das longas jornadas de trabalho, mas sim que essas jornadas extenuantes não existam (MAIOR, 2003, p. 09).

Atualmente, o tempo de celebração desapareceu, em prol do tempo do trabalho, que se apoderou da totalidade. A própria pausa segue à sombra do labor, eis que utilizada pelo trabalhador tão-somente para se recuperar do próprio trabalho, para poder continuar funcionando (HAN, 2017, p. 113).

Analisando-se superficialmente, corre-se o risco de afirmar que o ato de uma empresa exigir do empregado que cumpra horas extras, sem o respectivo pagamento, ferirá apenas os direitos individuais daquele trabalhador. Contudo, se consideradas a repercussão do custo da produção e a concorrência desleal que essa conduta provoca em relação a outras empresas do mesmo setor, que cumprem integralmente seus deveres de remuneração justa, a prática em questão se mostra uma agressão consciente à ordem jurídica, surgindo o interesse social em inibi-la (MAIOR, 2003, p. 14).

Para Jair Aparecido Cardoso (2015, p. 15), Doutor em Direito e professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – Universidade de São Paulo, o cerceamento à liberdade de programação da vida decorrente de o trabalhador estar sempre alerta, esperando o acionamento de seu empregador, causa prejuízos à dimensão essencial do ser humano e fere o verdadeiro sentido de liberdade, refletindo diretamente na dignidade do indivíduo. “Esse dano ao projeto de vida ocasiona vazio existencial em decorrência da renúncia forçada ao seu direito de escolha” (CARDOSO, 2015, p. 15).

Nessa esteira, o autor sustenta que o dano existencial provocado pelo tolhimento do direito ao desligamento possui dois desdobramentos: o dano ao projeto de vida e o dano à vida de relação.

O dano ao projeto de vida corresponde a frustrar, dificultar ou impossibilitar a plena realização de sua vida pelo indivíduo, no cerne de sua existência. Em outras palavras, significa ferir a liberdade que a pessoa tem de escolher sua forma de viver (CARDOSO, 2015, p. 18).

O dano da vida de relação, por sua vez, faz referência à:

ofensa física ou psíquica que impeça o indivíduo de desfrutar a vida com seus semelhantes, que lhe impeça a experiência humana de partilhar seus pensamentos, sentimentos, emoções, aspirações e projetos de vida com seus pares (CARDOSO, 2015, p. 18).



Joana Darc Melo, da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (JENAJUFE), entende que o *home-office* provocou nos trabalhadores a sensação de estar sempre alerta e continuamente à disposição para as demandas do trabalho:

Difícilmente deixamos de responder às demandas que surgem a qualquer momento do dia e da noite. No trabalho remoto as solicitações “fora de hora” tendem a ser ainda mais frequentes. Nessa Conjuntura de crise, trabalhadores tem receio de perder o emprego, acatam todas as demandas e se sobrecarregam de tarefas. Mas trabalhar em casa implica também em outros fatores que dificulta o bem-estar pessoal. O isolamento influi na qualidade de vida e o convívio em família que deveria ser aspecto positivo, passa a ser objeto de estresse nas relações interpessoais. Pesquisa realizada pela maior plataforma de networking profissional do mundo (LinkedIn) aponta que 62% dos profissionais em regime de teletrabalho estão mais estressados e ansiosos. (MELO, 2020, s.p.).

O excesso de trabalho, aliado à adaptação às novas rotinas e tecnologias, sem o efetivo desfrute do direito ao descanso e à desconexão do trabalho, pode provocar graves prejuízos à saúde do trabalhador, como o aumento do nível de estresse, desgaste psicológico e, também, físico (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 145-146).

Sem poder planejar a própria vida e rotina, em contato constante e ininterrupto com seu trabalho, o indivíduo sofre prejuízos psicológicos, resultando, frequentemente, em baixa estima pessoal, logo, em dano à existência (CARDOSO, 2015, p. 15).

Outrossim, o acionamento contínuo, sem horários pré-definidos, e a sensação de estar trabalhando constantemente, sem descanso, gera no trabalhador o sentimento de estar sendo improdutivo, pois com jornadas infinitas, as metas também ficam desprovidas de termo. HAN (2017, p. 85-86) captou a essência do sofrimento do trabalhador nessa situação:

O sentimento de ter alcançado uma meta não é "evitado" deliberadamente. Ao contrário, o sentimento de ter alcançado uma meta definitiva jamais se instaura. Não é que o sujeito narcisista não queira chegar a alcançar a meta. Ao contrário, não é capaz de chegar à conclusão. A coação de desempenho força-o a produzir cada vez mais. Assim, jamais alcança um ponto de repouso da gratificação. Vive constantemente num sentimento de carência e de culpa. E visto que, em última instância, está concorrendo consigo mesmo, procura superar a si mesmo até sucumbir. Sofre um colapso psíquico, que se chama de *burnout* (esgotamento). O sujeito do desempenho se realiza na morte. Realizar-se e autodestruir-se, aqui, coincidem.





Mostra-se, portanto, imprescindível o resguardo do descanso e do lazer dos empregados pela efetivação de seu direito à desconexão laboral, como medida assecuratória de sua própria dignidade, que transcende os limites da relação empregatícia, pois em que pese o ser humano tenha direito ao trabalho, “ele não nasce empregado, mas sim pessoa garantida nos direitos do lazer e da busca plena da felicidade”. (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 147).

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, infere-se que, em termos de legislação infraconstitucional no Brasil (Consolidação das Leis do Trabalho), o teletrabalho corresponde à prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, desde que não configure trabalho externo e empregue tecnologias de informação e de comunicação.

Na seara do teletrabalho, pertinente a distinção entre o tradicional trabalho no domicílio do novo trabalho no domicílio, este popularmente chamado nomeado *home-office*, que envolve o uso de informática e de tecnologias da comunicação na própria residência do empregado. Existe, ainda, o *anywhere office*, referente ao trabalho que, na prática, pode ser realizado de qualquer lugar, bastando tão-somente o uso de equipamentos eletrônicos informatizados, como um *smartphone*.

Com o reconhecimento, pela Organização Mundial da Saúde, de uma pandemia viral global (Coronavírus) em 2019, empresas de todo o mundo se viram obrigadas a se adaptar, e no Brasil, não foi diferente.

O modelo *home-office* passou a ser adotado por boa parte dos tomadores de serviço, visando a não-interrupção da produção e a minimização do risco de contágio por parte dos colaboradores. Em tese, os custos decorrentes da utilização de equipamentos e recursos próprios pelo trabalhador deveriam ser reembolsados, mas não é o que a prática reflete.

Estima-se que em 2019, 32% dos trabalhadores brasileiros sofriam com a Síndrome de *Burnout*, consoante dados da *International Stress Management Association* (Isma-BT). Segundo projeção do diretor do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo, em 2021 houve uma alta de 21% nos diagnósticos em relação à média pré-pandemia, e um dos fatores para esse aumento seria a sensação de dissolução dos limites entre a vida social e a vida profissional, principalmente por parte de quem adotou o *home-office*.



A Síndrome de *Burnout* é compreendida como uma doença ocupacional relativa a “Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho”, provocada por ritmo de trabalho penoso ou por outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (CID-10, Grupo V). Pode se manifestar por sintomas diversos, sendo os mais comuns a fadiga persistente, exaustão emocional, despersonalização, sentimento de ineficiência e baixa realização pessoal, e a adoção de práticas que conduzem ao distanciamento social e afetivo.

A *Burnout* também impacta nas atitudes e nos comportamentos do trabalhador, pois ele pode tornar-se mais descuidado e distanciado psicologicamente da instituição da qual faz parte, refletindo na queda da qualidade de seu trabalho e nos resultados da empresa.

Observou-se, ainda, que o regime de teletrabalho não afasta a presença de subordinação do funcionário ao patrão, que, seduzido pela facilidade dos recursos tecnológicos, acaba por desrespeitar os períodos de descanso do trabalhador, colocando-o em situação de constante vigilância, rompendo a divisa entre período de não-trabalho (lazer, família, etc.) e o laboral, de forma que este passa a ocupar a totalidade do tempo, impedindo que o trabalhador desenvolva o planejamento de sua vida enquanto ser social.

Completamente absorvido pelo labor, o trabalhador se vê desprovido de rotina e vida próprias, o que lhe ocasiona prejuízos psicológicos e fere a sua própria existência enquanto pessoa humana, eis que o ser humano não constitui um instrumento laboral à disposição do empregador a todo e qualquer momento, possuindo o direito de desconectar-se do trabalho.

Submerso em um volume excessivo de tarefas, constantemente à disposição do empregador, e lidando internamente com sentimentos de baixa autoestima e esgotamento, o trabalhador tem seu projeto de vida e sua órbita relacional prejudicadas, culminando em dano existencial.

Da análise detida de todo esse panorama, pode-se afirmar, portanto, que o modelo de *home-office* empregado no Brasil, no qual os trabalhadores, via de regra, não são reembolsados pelos recursos próprios que utilizam para a execução dos serviços, em que não há jornada de trabalho bem definida e, principalmente, no qual se mantém um canal direto e permanente de contato entre trabalhador e empregador, que pode ou não ser acionado a qualquer momento, deixando o funcionário constantemente em estado de alerta, sem desconectar-se do trabalho, pode contribuir para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, em especial a Síndrome de *Burnout*. Desconectar-se do trabalho não garante uma “imunidade” ao *Burnout*, mas é fator preventivo a doença.



Isso porque o trabalhador, sem poder exercitar os seus direitos de desconexão laboral, de descanso e de não-trabalho, se vê privado de planejar sua rotina e seu próprio projeto de vida, estando constantemente à disposição de seu labor, que passa a ocupar a totalidade de seu tempo.

Sem poder existir enquanto pessoa humana e, de fato, viver, não apenas sobreviver, o trabalhador se vê obrigado a lidar com a frustração de metas sucessivas e inatingíveis, redução na sua autoestima, sensação de esgotamento físico e mental, diminuição do sentimento de pertencimento à instituição na qual trabalha e, conseqüentemente, sofre prejuízos em sua órbita relacional e social, tornando-se mais individualista e distanciado afetivamente, convivendo cada vez menos no seio social, resultando em danos existenciais.

Assim, é possível asseverar, ainda, que o *home-office*, pode favorecer o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, não sendo uma regra geral, podendo gerar conseqüências negativas que afetam não somente a pessoa do trabalhador, e sim toda a coletividade, porque o trabalhador pode se tornar mais desatento, ensejando queda na produtividade e, conseqüentemente, nos resultados da empresa na qual labora; o afastamento social e afetivo e a individualização cada vez mais latente prejudicam a socialização e a constituição de uma comunidade unida e fraterna.

## REFERÊNCIAS

BERNARDO, André. Precisamos falar sobre Burnout: Esgotamento físico e mental associado ao trabalho – é assim que o burnout, uma pane no cérebro que já consome três em cada dez brasileiros, é descrito. **VEJA Saúde**. 2019. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/especiais/precisamos-falar-sobre-burnout/>>. Acesso em: 17 nov. 2021.

Bernd, Daniele C.; BEUREN, Ilse M. Autopercepção de justiça e de burnout em atitudes e comportamentos no trabalho de auditores internos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 23, n. 3, p.1-17, jul.-set. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/ZnF6HBj6YnnvJTBG3NYKWjc/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 16 nov. 2021.

BONJOUR, Laurence; BAKER, Ann. **Filosofia**: textos fundamentais comentados. Consultoria e revisão técnica desta edição: Maria Carolina dos Santos Rocha, Roberto Hofmeister Pich. 2 ed. Porto Alegre: Artmed. 2010.

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.



Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39828>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Brasília. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2021.

BRIGATTI, Fernanda. Alta nos casos de *burnout* alerta para exaustão no trabalho remoto: desafio é saber quando parar, como demonstrou a ginasta Simone Biles ao abandonar provas das Olimpíadas. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 31 jul. 2021. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/07/alta-nos-casos-de-burnout-alerta-para-exaustao-no-trabalho-remoto.shtml>>. Acesso em: 17 nov. 2021.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, ano 52, n. 207, p. 7-26, jul.-set. 2015. Disponível em: < <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2021.

CARLOTTO, Mary S.; CÂMARA, Sheila G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de *Burnout* no Brasil. **Revista PSICO**. Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, p. 152- 158, abr./jun. 2008. Disponível em: < <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461/3035>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

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

FLEINER, Thomas. **O que são direitos humanos**. Tradução de Andressa Cunha Cury. São Paulo: M. Limonad, 2003.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. 2ª ed. ampl. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.

HAUBRICH, Deise B.; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do *Home Office* em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 168-184, jan./abr. 2020. Disponível em: < <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901>>. Acesso em: 16 nov. 2021.



MACIEL, Álvaro dos S.; LANDO, George A. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do *home office/anywhere office*. **Revista Espaço Acadêmico**, Edição Especial, v. 20, p. 63-74, 1 abr. 2021. Disponível em:

<<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043/751375151854>>. Acesso em: 14 nov. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo, 2003. 21 p. Disponível em:

<[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 17 nov. 2021.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. *Job Burnout. Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 397-422, fev. 2001. Disponível em: <<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MELO, Joana Darc. **Home Office é responsável pelo aumento de adoecimento no mundo do trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://www.fenajufe.org.br/noticias/noticias-da-fenajufe/6964-home-office-e-responsavel-pelo-aumento-de-adoecimento-no-mundo-do-trabalho>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MODESTO, João G.; SOUZA, Luísa M. de; RODRIGUES, Tatiana S. L. Esgotamento profissional em tempos de pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **Revista Pegada**, v. 21, n. 2, p.376-391, maio-out. 2020. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/download/7727/pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2021.

NASCIMENTO, Grasielle A. F. N.; CREADO, Raíssa S. R. O Direito à Desconexão no Período de Home Office: análise dos impactos da quarentena pelo COVID-19 na saúde do trabalhador. **Revista DIREITO UFMS**, Campo Grande, v. 6, p. 131-149, jan./jun. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

OLIVEIRA, Luis P. F. de; TOURINHO, Luciano de O. Souza. Síndrome de *Burnout*, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-37, 2020. Disponível em: < <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/83/57>>. Acesso em: 15. nov. 2021.

PÊGO, Francinara P. L.; PÊGO, Delcir R.. Síndrome de *Burnout*. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, p. 171-176, 2016. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/46>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. Comentário ao artigo 1º, III. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; STRECK, Lenio L.; SARLET, Ingo W. (Coords). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina. 2013. p. 121-128.

VIEIRA, Isabela. Conceito(s) de *burnout*: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, p.269-276, dez. 2010. Disponível





em: < <https://www.scielo.br/j/rbso/a/KTtx79ktPdtVSxwrVrkkNyD/?lang=pt>>. Acesso em: 15 nov. 2021.