

## OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TELETRABALHO.

### THE PSYCHOSOCIAL RISKS IN TELECOMMUTING.

Igor Mauad Rocha<sup>1</sup>  
Juvêncio Borges Silva<sup>2</sup>

#### RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo discutir os fatores de risco psicossociais relacionado com o regime de teletrabalho, em especial quando a forma de salário avençado entre empregador e empregado seja por produção, transformando em campo fértil para a eclosão da síndrome de Burnout, já que o teletrabalhador é estimulado a apresentar maiores resultados, para ser, conseqüentemente, melhor remunerado. Adotou-se o método de pesquisa bibliográfica, por meio do cotejo de livros, artigos científicos, pesquisa de jurisprudência e legislação nacional.

**Palavras-chave:** Riscos psicossociais; Teletrabalho; Burnout.

#### ABSTRACT

The present work aims to discuss the psychosocial risk factors related to the telework regime, especially when the salary agreed between employer and employee is per production, transforming it into a fertile field for the outbreak of Burnout syndrome, since the teleworker is encouraged to present better results, to be, consequently, better paid. The method of bibliographic research was adopted, through the comparison of books, scientific articles, research on jurisprudence and national legislation.

---

<sup>1</sup> Advogado e Consultor na Área Trabalhista, Acidente do Trabalho e Previdência Social. Possui graduação em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto, Mestrando em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto, especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, especialização em Controladoria e Finanças, Auditoria e Planejamento Tributário pelo Centro Universitário Municipal de Franca e curso-técnico-profissionalizante em Técnico em Contabilidade pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SP. Email: [igormauadrocha@gmail.com](mailto:igormauadrocha@gmail.com)

<sup>2</sup> Pós-doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; Doutor pela UNESP, Mestre pela Unicamp; Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Franca; Graduado em Ciências Sociais pela Faculdade de Direito de Passos; Docente do Curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direitos Coletivos e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto. Email: [juvencioborges@gmail.com](mailto:juvencioborges@gmail.com)

**KEYWORDS:** Psychosocial risks; Telecommuting; Burnout.

**SUMÁRIO.** 1. Introdução; 2. Constitucionalidade do direito ao trabalho; 3. O meio ambiente do trabalho adequado; 4. Os riscos psicossociais no regime de teletrabalho; 4.1. A síndrome de Burnout. 5. Considerações Finais.

## 1 INTRODUÇÃO

A Lei n. 12.551/2011 de 15 de dezembro de 2011, alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho ao declarar que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Passado cinco anos, a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 trouxe regulamentação específica a respeito do teletrabalho, incluindo o Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho, através dos artigos 75-A ao 75-E.

Em vinte de março de 2020, o Decreto Legislativo n. 6 reconheceu o estado de calamidade pública em decorrência do novo Coronavírus. Como forma de conter a disseminação do vírus e evitar o colapso do sistema de saúde, foram adotadas, por inúmeros países e praticamente todos os estados da federação brasileira, medidas de isolamento social.

No mundo do trabalho, para evitar demissões, os empregadores romperam com seus espaços físicos e alterou o regime presencial de prestação de serviços para o teletrabalho, possibilitando a continuidade da relação empregatícia.

Logo, a pandemia do novo Coronavírus acelerou o surgimento de uma sociedade digital. Torna-se comum o uso de instrumentos de trabalho, como computadores, smartphones, plataformas digitais, internet das coisas, inteligência artificial e Big Data, ocasionando um processo de descentralização dos meios de produção e serviço.

Com a finalidade de evitar certos questionamentos, como por exemplo, a possibilidade do controle de jornada, no dia 05.09.2022 foi publicado no Diário Oficial da União a Lei 14.442 de 02 de setembro de 2022, que converte a Medida Provisória 1.108/2022, alterando diversas previsões da Consolidação das Leis do Trabalho no que tange ao teletrabalho, incluindo a possibilidade de prestrar serviços por jornada, por produção ou tarefa, contemplado no artigo 75-B, § 2º da CLT.

Diante das novas formas de trabalho prestadas, com a utilização dos meios telemáticos, é imperioso questionar os potenciais riscos oriundos da utilização dessas ferramentas

tecnologias para a saúde dos trabalhadores, sendo que, via de regra, não são os instrumentos tecnológicos propriamente em si que causam danos a saúde, mas, como esses aparatos tecnológicos são utilizados, tal como, jornadas extenuantes diante da tela de computadores, em locais de trabalho longe da estrutura física do empregador, sem a observância das normas de ergonomia.

Dando especificidade maior ao tratamento do tema, pretende-se discutir os fatores de risco psicossocial relacionado com o regime de teletrabalho, em especial quando a forma de salário avençado entre empregador e empregado seja por unidade de obra ou produção, perpassando pela síndrome de Burnout.

## **2 CONSTITUCIONALIDADE DO DIREITO AO TRABALHO.**

O trabalho é um ato essencial humano, e como tal, continua a ser instrumento de inserção do indivíduo na sociedade moderna. Nesta perspectiva, Mariangela Belfiore Wanderley observa que a pobreza é um acontecimento multidimensional que atinge desde os seres humanos desprovidos de qualquer amparo financeiro e educacional até os pauperizados pela precária inserção no mercado de trabalho.

“A pobreza contemporânea tem sido percebida como um fenômeno multidimensional atingido tanto os clássicos pobres (indigentes, subnutridos, analfabetos...) quanto outros segmentos da população pauperizados pela precária inserção no mercado de trabalho (migrantes discriminados, por exemplo). Não é resultante apenas da ausência de renda; incluem-se aí outros fatores como o precário acesso aos serviços públicos e, especialmente, a ausência de poder. Nesta direção, o novo conceito de pobreza se associa ao de exclusão, vinculando-se às desigualdades existentes e especial a privação de poder de ação e representação e, nesse sentido, exclusão social tem que ser pensada também a partir da questão de democracia.

Na perspectiva de que o vínculo dominante de inserção na sociedade moderna continua a ser a integração pelo trabalho, a transformação produtiva adquire preponderância nas trajetórias de exclusão social.<sup>3</sup>”

Concebe-se que o trabalho é um meio para garantir a sobrevivência do ser humano, constituindo o mínimo existencial<sup>4</sup> para a vida digna. Então, “Os trabalhadores dependiam do

---

<sup>3</sup> WANDERLEY, Mariangela Belfiore. Refletindo sobre a noção de exclusão. In: SAWAIA, Bader (Org.). As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social. Petrópolis: Vozes, 2001, p. 23.

<sup>4</sup> SILVA, Virgílio Afonso da. Direito Constitucional Brasileiro, 1ª ed., 2 reimpr. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021, p. 282/283, estabelece o seguinte conceito de mínimo existencial: “Em diversos contextos, recorre-se a essa idéia como um critério para avaliar a realização de direitos sociais em geral, especialmente no âmbito do Poder Judiciário, no qual o conceito de mínimo existencial deveria, segundo essa visão, funcionar como baliza para a justiciabilidade desses direitos. Apesar da sua ampla difusão, o conceito de mínimo existencial tem uma função mais limitada do que se costuma supor. O motivo é simples: não há qualquer

emprego para a sua sobrevivência; o capital dependia de empregá-los para a sua reprodução e crescimento<sup>5</sup>”. Para além disso, o trabalho consistiu importante vetor na construção da identidade e vínculo afetivo:

“Talvez não haja qualquer outra situação em que a importância adquirida pelo trabalho assalariado na vida das pessoas no mundo industrial se revele tão claramente como quando dois desconhecidos se encontram e perguntam: ‘o que você é?’, e não respondem com o que fazem nas horas vagas: criador de pombos, nem com a confissão religiosa: católico, nem com alusão ao ideal de beleza: como você poder ver, ruivo e musculoso – mas, com a maior naturalidade de um mundo que a bem da verdade parece meio fora dos eixos com uma tal resposta, com a profissão: técnico da Siemens. Se sabemos a profissão do nosso interlocutor, acreditamos saber quem ele (ela) é. A profissão serve de parâmetro mútuo de identificação, com cujo auxílio contamos para avaliar as necessidades e capacidades pessoais e a posição econômica e social daquele que a “tem”<sup>6</sup>”.

A Declaração de Filadélfia, de 10 de maio de 1944, adotada pela vigésima sexta Conferência da Organização Internacional do Trabalho – OIT -, tinha como proposta reafirmar uma série de princípios fundamentais do trabalho, dentre eles “O trabalho não é uma mercadoria”. Logo o trabalho é um direito social fundamental, com acento constitucional no artigo 6<sup>o</sup> da Constituição Federal de 1988. Constata-se, que o direito ao trabalho está insculpido dentro do Título II – *Dos Direitos e Garantias Fundamentais* – Capítulo II – *Dos Direitos Sociais* –, sendo, portanto, um direito social fundamental, já que reconhecido pela Carta Política de 1988.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 contempla o direito ao trabalho como um dos fundamentos dos Estado Democrático de Direito e da ordem econômica:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII - busca do pleno emprego;

---

razão para pressupor que o dever estatal de implementar políticas públicas que realizem direitos sociais deva se limitar a garantir apenas um mínimo existencial. É justamente o oposto que se deve pressupor: o Estado tem o dever de realizar o máximo. Se é certo que a realização desse máximo esbarra em limitações orçamentárias, esse dever não desaparece por isso”.

<sup>5</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*; tradução Plínio Dentzien, 1ª ed., Rio de Janeiro: Zahar, 2021, p. 182.

<sup>6</sup> BECK, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*; tradução de Sebastião Nascimento, 2ª ed., São Paulo: Editora 34, 2011, p. 204.

<sup>7</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Por derradeiro, cumpre salientar que o direito ao trabalho e o direito dos trabalhadores e trabalhadoras devem ser analisados sob duas concepções. A concreção dos direitos sociais contemplados no artigo 6º da Constituição Federal dependem, majoritariamente, de políticas públicas para a sua efetivação; de outro modo, a proteção aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, previstos nos artigos 7º a 11 da Constituição, depende exclusivamente da elaboração de leis pelo Legislativo e de sua aplicação pelo Executivo e pelo Judiciário<sup>8</sup>.

### 3. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO.

Sem embargo, não basta ter direito ao trabalho, é necessário que o meio ambiente em que se realiza a prestação do serviço seja adequado.

A Lei n. 6.938 de 31 de agosto de 1981, artigo 3º, inciso I, define o meio ambiente como um “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Enxerga-se que a definição apresentada de meio ambiente é um conceito aberto abrangendo em todos os seus aspectos, seja ele natural, artificial, ecológico, cultural e do trabalho, conforme definição de Raimundo Simão Melo:

“Essa definição constante da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é ampla, como se vê do seu conteúdo. O legislador inscreveu um conceito jurídico aberto, a fim de criar espaço positivo de incidência da norma legal, que hoje está em harmonia com a Constituição Federal de 1988, a qual, no caput do art. 225 tutela todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e **do trabalho**), quando afirma que ‘todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida’. Desse conceito decorrem os objetos de tutela ambiental acolhidos pela Carta Maior: um, *mediato* – a qualidade do meio em todos os seus aspectos – e outros, *mediato* – a saúde, segurança e bem – estar do cidadão, expresso nos conceitos *vida em todas as suas formas* (Lei n. 6.938/81, art. 3º, inc.I) e qualidade de vida (CF, art. 225, *caput*)<sup>9</sup>”.

Para Ney Maranhão, o meio ambiente do trabalho transcende os espaços físicos laborais, repercutindo na comunidade local e na pessoa do trabalhador:

“Nesse diapasão, o meio ambiente do trabalho deixa de ser compreendido somente como uma realidade estático-espacial ligada a fatores exclusivamente físico-naturalísticos, condizentes com os tradicionais riscos físicos, químicos e biológicos, e

<sup>8</sup> SILVA, Virgílio Afonso da. op. cit. p. 277/278.

<sup>9</sup> MELO, Raimundo Simão. Aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho, em Guilherme Guimarães Feliciano, Ingo Wolfgang Sarlet, Ney Maranhão, Tiago Fensterseifer (coord.), Direito Ambiental do Trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. v.5, São Paulo: LTr, 2020, p. 255.

passa a ser encarado como produto de um sistema dinâmico e genuinamente social, abrangendo não apenas das condições físicos-estruturais havidas no ambiente de trabalho (**condições de trabalho** – interação *homem/ambiente*), mas também do arranjo técnico-organizacional estabelecido para a execução do trabalho (**organização do trabalho** – interação *homem/técnica*) e da própria qualidade das interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho (**relações interpessoais** – interação *homem/homem*), passando a admitir, assim, outras modalidades de risco, como os *ergonômicos e psicossociais*. Nessa luz, o meio ambiente do trabalho revela-se como realidade resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo<sup>10</sup>”.

Devido a abrangência conceitual do meio ambiente do trabalho, abrangendo condições técnico-organizacional, sobrevem outros fatores de risco, como os psicossociais, que definitivamente não devem ser ignorados. Certamente que a proteção a saúde mental do teletrabalhador encontra amparo constitucional. Ela (proteção a saúde mental) decorre do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e uma série de disposições relativa aos direitos fundamentais a saúde e ao meio ambiente sadio.

Resumidamente, o princípio mencionado significa que a pessoa humana detém “direitos essenciais sem cuja realização não terá forças suficientes para a conformação de sua personalidade e o seu pleno desenvolvimento enquanto pessoa<sup>11</sup>”. Em outras palavras, são direitos “ínatos, indissociáveis da condição de pessoa humana, pessoa que merece o maior respeito possível, simplesmente por ser, por existir<sup>12</sup>”. No tocante ao direito fundamental a saúde, a Constituição Federal de 1988, no artigo 196 contempla que:

“A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”

O artigo 197 da Constituição Federal, cuidou como de relevância pública as ações e serviços de saúde, bem como, no artigo 200, inciso VIII, enfatizou que dentro das atribuições do Sistema Único de Saúde, a de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

<sup>10</sup> MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho, em Guilherme Guimarães Feliciano, Ingo Wolfgang Sarlet, Ney Maranhão, Tiago Fensterseifer (coord.), Direito Ambiental do Trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. v.5, São Paulo: LTr, 2020, p.121/122.

<sup>11</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A incolumidade psicofísica do trabalhador como direito fundamental. em Guilherme Guimarães Feliciano, Ingo Wolfgang Sarlet, Ney Maranhão, Tiago Fensterseifer (coord.), Direito Ambiental do Trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. v.5, São Paulo: LTr, 2020, p. 133.

<sup>12</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. op. cit. p. 133.

Na legislação ordinária, a Lei n. 8.080 de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes, reafirma que a saúde é um direito fundamental do ser humano (art. 2º), sendo que o dever do Estado em prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício, não exclui a participação das pessoas, da família, das empresas e da sociedade (§ 2º). O artigo 3º, parágrafo único da referida lei expressa que: “Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.”

Importa rememorar que a Organização Mundial da Saúde, em 1946 definiu saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade<sup>13</sup>.

De igual forma, a Convenção n. 155 da OIT<sup>14</sup>, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992 prevê que a saúde, relacionada ao trabalho, “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”, tendo como objetivo:

“[...] prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho”.

Sublinha José Antônio Ribeiro da Silva:

“Na positividade da Constituição brasileira de 1988 se verifica que a mesma proteção dada a saúde em geral é também destinada à saúde do trabalhador, numa interpretação sistemática dos arts. 6º, 7º, XXII e XXVIII, 196 a 200 e 225. De igual modo, a Lei Orgânica da Saúde, tratando do SUS, especifica as ações para a proteção da saúde do trabalhador, mais especificamente no § 3º do seu art. 6º. Também o meio ambiente do trabalho encontra a mesma proteção disposta para o meio ambiente em geral, em face do *princípio da prevenção*, em cumprimento às Convenções ns. 148, 155, 161 e 187 da OIT<sup>15</sup>”.

---

<sup>13</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quer-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude#:~:text=Seguindo%20essa%20linha%20mais%20abrangente,com%20a%20defini%C3%A7%C3%A3o%20de%20sa%C3%BAde>. Acesso 05 nov. 2022.

<sup>14</sup> OIT. Convenção n. 155. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm). Acesso em 27 jul. 2021.

<sup>15</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. op. cit. p. 140.

Assim, o meio ambiente do trabalho adequado depende de um conjunto de interações de ordem física, química e biológica, conforme contempla a Lei 6.938/1981, como também, psicossocial, nos termos da Convenção n. 155 da OIT.

Enfim, a todos os trabalhadores, incluído o regime de teletrabalho, a Constituição Federal de 1988 assegura o direito de laborar em um ambiente seguro e saudável, consubstanciado no artigo 7º, inciso XXII, ao contemplar como melhoria de sua condição social, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

#### **4. OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO REGIME DE TELETRABALHO.**

É oportuno de antemão, esclarecer, brevemente, o conceito de teletrabalho e as modalidades de fixação do salário. Com a entrada em vigor da Lei 14.442 de 02 de setembro de 2022, que modificou e incluiu disposições legais no artigo 75-B da CLT, atribui a seguinte concepção do teletrabalho:

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

De modo semelhante, o Código do Trabalho de Portugal, no seu artigo 165<sup>o16</sup>, traz o conceito de teletrabalho, ao dispor:

“Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Prosseguindo, a Lei 14.442/2022 inovou ao modificar o inciso III do artigo 62 da CLT, para contemplar que os empregados em regime de teletrabalho estão legalmente autorizados a prestar serviço por produção ou tarefa. Em outras palavras, o legislador trouxe para o regime do teletrabalho a possibilidade de convencionar o salário do empregado de acordo com a sua produtividade.

A legislação do trabalho prevê que o salário do empregado pode ser avençado por unidade de tempo, por unidade de obra (ou produção) e por tarefa. Os critérios adotados para a fixação do valor do salário por produção (ou unidade de obra) está atrelado com a quantidade

---

<sup>16</sup> PORTUGAL. Código do Trabalho, 2009. Disponível em: [https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo\\_do\\_trabalho.pdf](https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf). Acesso em: 20 jul. 2020.



produzida pelo empregado e pelas metas estabelecidas pelo empregador. E é nesse aspecto a crítica que se faz, na medida em que, o trabalhador é inserido em uma espiral sem termo, estimulado a apresentar maiores resultados, para ser, conseqüentemente, melhor remunerado.

Conforme preteritamente mencionado, diante das novas formas de trabalho prestadas, com a utilização dos meios telemáticos, é imperioso questionar os potenciais riscos oriundos da utilização dessas ferramentas tecnológicas para a saúde dos trabalhadores, sendo que, via de regra, não são os instrumentos tecnológicos propriamente em si que causam danos a saúde, mas, como esses aparatos tecnológicos são utilizados, tal como, jornadas extenuantes diante da tela de computadores, em locais de trabalho longe da estrutura física do empregador, sem a observância das normas de ergonomia e estrutura organizacional “insegura”.

Apesar da trágica pandemia do novo Coronavírus, as enfermidades do século XXI é definida como neuronal, tal como, Depressão, Transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade e síndrome de Burnout, decorrentes da violência psicológica:

“A violência da positividade que resulta da superprodução, superdesempenho ou supercomunicação já não é mais ‘viral’. A imunologia não assegura mais nenhum acesso a ela. A rejeição frente ao excesso de positividade não apresenta nenhuma defesa imunológica, mas uma ab-reação neuronal-digestiva, uma rejeição. Tampouco o esgotamento, a exaustão e o sufocamento frente à demasia são reações imunológicas. Todas essas são manifestações de uma violência neuronal, que não é viral, uma vez que não podem ser reduzidas à negatividade imunológica<sup>17</sup>.”

Os danos mentais podem ser agravados ou desencadeados pelos fatores ambientais tradicionais (como as perdas auditivas relacionadas ao trabalho, que resultam em insegurança e perda da autoestima), como pelos aspectos da organização do trabalho<sup>18</sup>. Dentre esses aspectos, merece destaque a estrutura hierárquica, a organização temporal, o controle, a avaliação e as relação interpessoais<sup>19</sup>.

As formas tradicionais de controle exercido através do gerenciamento da atividade empresarial sofreram drásticas transformações, com a introdução da eletrônica e técnicas administrativas que tentam combinar sedução e intimidação.

“Assim, dirigentes e gerentes dos vários escalões hierárquicos, ao mesmo tempo em que desenvolvem pressão para incrementar a produtividade, exercem o controle voltado a aferir *se e como* está se dando a intensificação dos desempenhos, isto é, do ritmo de trabalho. Para o trabalhador, quanto maior a fadiga, maior a angústia nas

---

<sup>17</sup> HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço; tradução de Enio Paulo Giachini, 2ª edição ampliada, Petrópolis, RJ: Vozes, 2017, p.16/17.

<sup>18</sup> SILVA, Edith Seligmann-Silva. Psicopatologia e saúde mental no trabalho. In Patologia do trabalho. René Mendes (organizador), 3ª ed., São Paulo: Editora Atheneu, 2013, p. 1058.

<sup>19</sup> SILVA, Edith Seligmann-Silva, op. cit. p.1059.

situações de trabalho em que se percebe rigorosamente vigiado e coagido a manter constante maximização de esforços. As vivências associadas são, em geral, de estar sob ameaça, e o terreno psíquico se torna fértil para desenvolver ideias de perseguição e, mesmo, quadros assemelhados à paranoia [...]<sup>20</sup>.”

Importa ressaltar os efeitos da precarização do trabalho, impulsionado pelo ideário neoliberal, sobre a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras, destacando:

- “- Pela intensificação do trabalho associada muitas vezes ao prolongamento de jornadas: o aumento das cargas de trabalho, especialmente das cargas de trabalho mental (inteligência + esfera dos afetos) com advento de níveis crescentes de fadiga geral e mental, que podem culminar em esgotamento profissional (Burnout) ou outros agravos.
- Pelas pressões hierárquicas voltadas às metas de maximizar vantagens competitivas e lucros: geração de ansiedade que se acentua com a percepção do próprio cansaço, o que provoca aumento do medo de ‘não dar conta do trabalho e perder o emprego’.
  - A incerteza e a insegurança quanto ao futuro, que se acentuam pelo temor da demissão se constituem especialmente através das seguintes mediações:
    - pela intermitência entre emprego precário e desemprego;
    - pela precarização dos sistemas de proteção social;
    - pela percepção das rupturas de laços de confiança e solidariedade – com vivência de isolamento e desproteção.
  - Disponibilização permanente do tempo do assalariado às necessidades da produção – condição que leva à invasão do espaço da vida privada e prejuízo à vida familiar e participação social, com impactos negativos para os relacionamentos significativos e também para o lazer.<sup>21</sup>”

O relatório publicado em 17 de fevereiro de 2021 pela OIT, *A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado*, aponta alguns fatores de risco psicossociais, como a ausência de proteção legal e social, laborar em horários de difícil conciliação com a vida social (por exemplo, trabalho ao fim do dia ou noturno); trabalhar sozinho ou num isolamento relativo, ou em locais remotos e trabalhar em espaços intimistas ou em residências privadas, são aptos a criarem riscos psicossociais e violência psicológica<sup>22</sup>. O relatório ainda informa que determinadas práticas de gestão aumentam ainda mais o risco de violência e assédio, tal como, má gestão dos recursos humanos; má organização do trabalho, incluindo a ausência de regras e responsabilidades claras; atribuição inadequada de tarefas; objetivos de produção irrealistas; má comunicação; más relações de trabalho; e práticas discriminatórias<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> SILVA, Edith Seligmann-Silva, op. cit. p. 1061.

<sup>21</sup> SILVA, Edith Seligmann-Silva, op. cit. p. 166.

<sup>22</sup> OIT, *A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado* Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2020, p. 2. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_774237/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_774237/lang--pt/index.htm). Acesso 11 agosto 2021.

<sup>23</sup> OIT. op. cit. p. 2.

Já o Decreto n. 3.048/1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências, no Anexo II, Lista B<sup>24</sup>, ao correlacionar os transtornos mentais com os agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional, estabelece para Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1), os agentes etiológicos: “Circunstância relativa às condições de trabalho”. Em relação a Síndrome de Burnout, os agentes etiológicos são: “Ritmo de trabalho penoso” e “Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho”.

#### 4.1 A síndrome de Burnout.

A palavra Burnout tem origem na língua inglesa, através da junção de dois termos, quais seja, *burn*, que significa queimar, e, *out*, fora. O Burnout também é sinônimo de esgotamento. Para Luciana Veloso Baruki, a síndrome de Burnout é caracterizada pela falta de energia do indivíduo e está associado com determinadas agravantes no ambiente de trabalho, apresentando sintomas como exaustão emocional, perda dos vínculos afetivos, etc:

“Trata-se de um quadro no qual o indivíduo não consegue mais manter suas atividades habituais por total falta de energia. Entre os aspectos do ambiente de trabalho que contribuem para o quadro estão: excesso de trabalho, recompensa insuficiente, altos níveis de exigência psicológica, baixos níveis de liberdade de decisão e de apoio social e estresse. Os principais sintomas são: exaustão emocional, despersonalização (reação negativa ou de insensibilidade em relação ao público que deveria receber seus serviços), diminuição do envolvimento pessoal no trabalho. O quadro envolve ainda irritabilidade e alterações do humor, podendo evoluir para: manifestações de agressividade, alteração do sono e perda do autocontrole emocional, dentre outros aspectos<sup>25</sup>”.

Igualmente, Edith Seligmann-Silva, descreve o seguinte quadro clínico relacionado ao Burnout:

“O desencadeante mais frequente, segundo os trabalhos originais de Freudenberg, seria uma situação de sobrecarga ou de frustração no trabalho. O autor aponta para a existência de uma fase prévia a este desencadeamento, na qual o entusiasmo é substituído por uma vivência de tédio, surgindo irritabilidade e mau humor. Em geral, existe uma tendência a negar essas primeiras manifestações de desgaste por parte da pessoa afetada<sup>26</sup>.”

<sup>24</sup> BRASIL, Decreto n. 3.048/1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3048anexoii-iii-iv.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoii-iii-iv.htm). Acesso 06 de nov. 2022.

<sup>25</sup> BARUKI, Luciana Veloso. Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo, 2ª ed., São Paulo: LTr, 2018, p. 73.

<sup>26</sup> SILVA, Edith Seligmann-Silva. op. cit. p. 1073.

Conforme já mencionado, o Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999), em seu Anexo II, relaciona a síndrome de Burnout com os fatores de risco ocupacional “Ritmo de trabalho penoso” e “Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho”.

A décima primeira revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>27</sup>, que entrou em vigor neste ano de 2022, apresenta o Burnout como uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho, que não foi gerenciado adequadamente e que refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida:

“Burnout is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterised by three dimensions: 1) feelings of energy depletion or exhaustion; 2) increased mental distance from one’s job, or feelings of negativism or cynicism related to one’s job; and 3) a sense of ineffectiveness and lack of accomplishment. Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life<sup>28</sup>”.

Pela nova descrição, segundo a Organização Mundial da Saúde, o Burnout é uma síndrome ocasionada pelo estresse crônico advindo, exclusivamente, do trabalho. Nesse aspecto, o nexo de causalidade entre o Burnout e as atividades laborativas do indivíduo é evidente, pelo menos do ponto de vista conceitual.

A segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, processo n. 0020249-11.2021.5.04.0030<sup>29</sup>, de relatoria da Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel, manteve a condeção por danos morais a uma professora que desenvolveu síndrome de Burnout, em razão de jornadas excessivas. Vejamos:

DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL Prevalência do entendimento do Colegiado no sentido de que comprovada a presença de nexo de causalidade entre a doença que acometeu a empregada e o excesso de trabalho rotineiro a que era sujeita como professora e supervisora na ré, a ensejar o dever de indenizar os danos morais experimentados.

<sup>27</sup> WHO. ICD 11. Disponível em: [https://icd.who.int/ct11/icd11\\_mms/en/release](https://icd.who.int/ct11/icd11_mms/en/release). Acesso 07.nov.2022.

<sup>28</sup> Tradução: “Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Caracteriza-se por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. Burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida”.

<sup>29</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/3uPFpSKdech\\_jXRZV-rzJA?&tp=S%C3%ADndrome+de+Burnout](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/3uPFpSKdech_jXRZV-rzJA?&tp=S%C3%ADndrome+de+Burnout). Acesso em 07 nov.2022.

Diante das novas formas de trabalho prestadas, com a utilização dos meios telemáticos, em uma estrutura organizacional altamente controlada, com a possibilidade de realização do trabalho no próprio domicílio, utilizando a estrutura doméstica existente, de forma solitária, em horários de difícil conciliação com a vida social e, agora, com a possibilidade de fixação do salário por produção, torna-se propício o surgimento ou agravamento de transtornos mentais, como a síndrome de Burnout.

Como enfatiza Byung-Chul Han: “O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração<sup>30</sup>.”

## CONCLUSÃO

Como visto, aspectos da organização do trabalho, tal como, a estrutura hierárquica; o controle; a avaliação; as relações interpessoais; trabalhar em horários de difícil conciliação com a vida social (por exemplo, trabalho ao fim do dia ou noturno); trabalhar sozinho ou num isolamento relativo; objetivos de produção irrealistas; má comunicação; más relações de trabalho; a incerteza e a insegurança quanto ao futuro; jornadas extensas, são fatores de risco ocupacional hábeis a gerar violência psicológica, a ponto de provocar a eclosão ou agravamento de patologias e transtornos mentais, como a síndrome de Burnout.

De acordo com a nova revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), da Organização Mundial da Saúde, o Burnout é uma síndrome ocasionada pelo estresse crônico advindo, exclusivamente, do trabalho, caracteriza-se por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. Burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.

Nessa perspectiva, o regime de teletrabalho, cuja forma de fixação do salário seja por produção, torna-se campo fértil para a eclosão da síndrome de Burnout, uma vez que o teletrabalhador é estimulado a apresentar maiores resultados, para ser, conseqüentemente, melhor remunerado.

---

<sup>30</sup> HAN, Byung-Chul.op. cit. p. 30.

## REFERÊNCIAS

BARUKI, Luciana Veloso. Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo, 2ª ed., São Paulo: LTr, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida; tradução Plínio Dentzien, 1ª ed., Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

BECK, Ulrich. Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade; tradução de Sebastião Nascimento, 2ª ed., São Paulo: Editora 34, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL, Decreto n. 3.048/1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3048anexoii-iii-iv.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoii-iii-iv.htm). Acesso 06 de nov. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quer-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude#:~:text=Seguindo%20essa%20linha%20mais%20abrangente,com%20a%20defini%C3%A7%C3%A3o%20de%20sa%C3%BAde>. Acesso 05 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/3uPFpSKdech\\_jXRZV-LzJA?&tp=S%C3%ADndrome+de+Burnout](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/3uPFpSKdech_jXRZV-LzJA?&tp=S%C3%ADndrome+de+Burnout). Acesso em 07 nov.2022.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço; tradução de Enio Paulo Giachini, 2ª edição ampliada, Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho, em Guilherme Guimarães Feliciano, Ingo Wolfgang Sarlet, Ney Maranhão, Tiago Fensterseifer (coord.), Direito Ambiental do Trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. v.5, São Paulo: LTr, 2020.

MELO, Raimundo Simão. Aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho, em Guilherme Guimarães Feliciano, Ingo Wolfgang Sarlet, Ney Maranhão, Tiago Fensterseifer (coord.), Direito Ambiental do Trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. v.5, São Paulo: LTr, 2020.

OIT. Convenção n. 155. Disponível em [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em 27 jul. 2021.

OIT, A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2020, p. 2. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS\\_774237/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_774237/lang--pt/index.htm). Acesso 11 agosto 2021.

PORTUGAL. Código do Trabalho, 2009. Disponível em: [https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo\\_do\\_trabalho.pdf](https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf). Acesso em: 20 jul. 2020.

WANDERLEY, Mariangela Belfiore. Refletindo sobre a noção de exclusão. In: SAWAIA, Bader (Org.). As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social. Petrópolis: Vozes, 2001.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A incolumidade psicofísica do trabalhador como direito fundamental. em Guilherme Guimarães Feliciano, Ingo Wolfgang Sarlet, Ney Maranhão, Tiago Fensterseifer (coord.), Direito Ambiental do Trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. v.5, São Paulo: LTr, 2020.

SILVA, Virgílio Afonso da. Direito Constitucional Brasileiro, 1ª ed., 2 reimpr. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

WHO. ICD 11. Disponível em: [https://icd.who.int/ct11/icd11\\_mms/en/release](https://icd.who.int/ct11/icd11_mms/en/release). Acesso 07.nov.2022.

Submetido em 15.10.2022

Aceito em 30.10.2022