

# O DIREITO À DESCONEXÃO COMO MEIO DE PREVENÇÃO AO *BURNOUT* EM TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO

THE RIGHT OF DISCONNECTION AS A WAY TO PREVENT BURNOUT SYNDROME ON THE TELEWORK REGIME EMPLOYEES

Recebido em	30/11/2022
Aprovado em	04/01/2023

Moisés Rodrigues Potiguara Filho<sup>1</sup>  
Yara Catarina Araújo Carreira da Silva<sup>2</sup>  
Emília De Fátima da Silva Farinha Pereira<sup>3</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar os males ocasionados pela hiperconexão de trabalhadores no regime de teletrabalho e importância do direito à desconexão para que haja o impedimento do desenvolvimento de doenças ocupacionais, principalmente a síndrome de *burnout*. O procedimento metodológico utilizado é o de pesquisa bibliográfica, baseando-se em artigos e livros que dissertam sobre o tema. Primeiro, será evidenciado como a legislação vigente trata a modalidade do teletrabalho. Após, será discutido o aumento significativo da síndrome de *burnout*. Por fim, trata-se da importância do direito à desconexão para o auxílio no combate a essas doenças ocupacionais, como a síndrome de *burnout*.

**Palavras-chave:** Hiperconexão; *burnout*; desconexão; teletrabalho.

## ABSTRACT

The goal of this article is to analyze the side effects by the hyperconnection of workers on the teleworking regime and the importance of the right of disconnection to prevent the development of occupational diseases, mainly the burnout syndrome. The methodologic procedure used in this article is the bibliographic research, based on books and articles that discuss on the theme. First the article will show how the current laws treat the teleworking regime. Afterwards the article will discuss the alarming increase of the burnout syndrome. Lastly the article will discuss about the importance of the right of disconnection to prevent occupational diseases, like burnout syndrome.

**Keywords:** Hyperconnection; burnout syndrome; disconnection; telework.

<sup>1</sup>Graduando de Bacharelado em Direito Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Belém – PA. E-mail: moisesrpfilho@gmail.com. ID Lattes: 8238042366918022. ID Orcid: 0000-0002-9494-7451.

<sup>2</sup>Graduando de Bacharelado em Direito Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Belém - PA. E-mail: yaracatarina17@gmail.com. ID Lattes: 7622789155753430. ID Orcid: 0000-0003-2759-878.

Graduando de Bacharelado em Direito Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Belém - PA.

<sup>3</sup>Mestre em Direito pela Universidade da Amazônia, UNAMA. Professora da Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Belém - PA. E-mail: emilia.pereira@prof.cesupa.br. ID Lattes: 1293396275281875. ID Orcid: 0000-0002-6960-5070.

## 1 INTRODUÇÃO

Discute-se neste artigo sobre o direito à desconexão e a sua importância para o não desencadeamento de doenças ocupacionais psíquicas, principalmente a síndrome de burnout, em relação aos trabalhadores em regime de teletrabalho. Inicialmente esta pesquisa trata sobre o que seria o teletrabalho e quais suas possíveis consequências. Também urge abordar sobre a síndrome de Burnout como a doença ocupacional do século XXI, tendo em vista que na era da tecnologia os trabalhadores têm de se adaptar para poder manter seus cargos e muitas vezes se submetem a condições exaustivas, principalmente no teletrabalho.

Por fim, este estudo trata também sobre a importância do direito à desconexão para se evitar doenças ocupacionais no teletrabalho, tendo em vista que muitos dos empregados da modalidade acabam por ter de trabalhar mais do que seu horário de trabalho contratado e são exigidos em um nível mais acentuado, causando maior desgaste mental e até mesmo físico, de uma modalidade que seria para tornar o trabalho algo mais eficiente e leve, causando uma hiperconexão pelos meios tecnológicos utilizados. Desse modo, a problemática debatida é de que maneira o direito à desconexão pode auxiliar no combate às doenças ocupacionais, com ênfase do burnout, em trabalhadores em regime de teletrabalho?

Vale ressaltar que o vínculo subordinativo que temos conhecimento, de caráter jurídico, é um evento exclusivo do século XIX em diante, mesmo que o ser humano já conheça o que seria emprego/labor humano desde os primórdios de sua existência. Antes de tudo, não havia os principais fatores que caracterizam uma relação de emprego, a onerosidade, habitualidade e a prestação do serviço pessoal com subordinação jurídica.

Parafraseando a autora Cintia Sasse, vale ressaltar que em tempos onde não se existiam princípios para que se fossem protegidos os ainda não estabelecidos direitos do trabalhador, os trabalhadores se submetiam a jornadas de trabalho desumanas, condições precárias para que fosse realizado o trabalho pelos empregados, salários que sequer justificavam o processo que estava sendo realizado pelo empregado, utilização de mão de obra de crianças e grávidas, acidentes de trabalho constantes dentre outros (Sasse, 2014).

Deve-se lembrar que na atualidade e no cenário nacional há vários princípios protetivos do trabalhador, que são importantes e que devem ser mencionados, dentre eles: princípio protetor, um princípio visto como um princípio geral que se subdivide em norma mais favorável, o qual trata que sempre que houver conflitos de normas, a mais favorável será aplicada ao trabalhador, condição mais benéfica, que discorre sobre a preservação, durante todo o contrato de trabalho, da posição mais positiva o qual o trabalhador já possui, não

podendo ocorrer uma alteração que diminua a proteção ao trabalhador, ou que lhe cause prejuízo em face de um antigo benefício e por fim, o último princípio o qual o princípio protetor se subdivide é o *in dúbio pro operário*, que possui uma matéria parecida com o princípio *in dúbio pro reo* do direito penal, porém, no caso do *in dúbio pro operário* é em face do empregado, sempre que houver dúvida o benefício da dúvida, como é chamado, será do empregado e o empregador terá de provar o que estiver alegando, diante de amplas interpretações sobre a norma, se aplicará também a que for mais favorável ao empregado.

Outros princípios de proteção ao empregado também existem fora do princípio protetor, são eles: princípio da inalterabilidade contratual lesiva, este princípio seria próximo ao princípio da condição mais benéfica, porém neste caso se tratariam apenas do que se trataria como lesivo para o empregado, casos em que o mesmo sairia prejudicado; princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas ou imperatividade das normas trabalhistas, serve como limitação à autonomia das partes, este princípio existe como uma forma de proteção para que o trabalhador não tenha que renunciar de certos benefícios para que seja empregado ou mantenha seu emprego, impondo uma certa restrição para as cláusulas trabalhistas, de forma que não sejam alteradas entre as partes; princípio da primazia da realidade, este princípio visa priorizar a realidade dos fatos e não da forma como eles aparentemente estavam ocorrendo, tal princípio serve para reconhecimento de relações empregatícias e até mesmo comprovação de cargos, etc.; princípio da intangibilidade salarial, este princípio visa dar garantias para o salário, abrangendo a vedação de descontos indevidos, tempestividade dos pagamentos etc.

A técnica utilizada neste artigo é a pesquisa bibliográfica, uma vez que a elaboração da argumentação ocorre por meio da bibliografia composta por livros, sites, periódicos, artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutorado (GIL, 2002).

Para o presente artigo e sua discussão, este artigo é estruturado em 5 itens, sendo o primeiro deles a introdução; o segundo refere-se às consequências do teletrabalho; o terceiro trata sobre a síndrome de burnout como doença ocupacional do séc. XXI; o quarto tópico explica sobre o papel do direito à desconexão no teletrabalho; o último expõe as conclusões finais.

## **2 TELETRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS**

A lei 13.467/2017 incluiu os artigos 75-A ao 75-E na CLT, regulamentando o teletrabalho. Conforme o art. 75-B da CLT o teletrabalho é uma modalidade de trabalho, na qual o empregado não se encontra no local das dependências do empregador, a prestação de

serviços é realizada com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, pela sua natureza, não sejam consideradas como trabalho externo, como leciona o doutrinador Bezerra Leite:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (LEITE, 2022, p. 270)

Deve-se ressaltar que o teletrabalho continua sendo considerado mesmo nos casos em que o empregado comparece às dependências do empregador para efetuar tarefas específicas que precisam ser feitas presencialmente, conforme o parágrafo 1º do art. 75-B da CLT. Essa modalidade de trabalho diverge principalmente na maneira em que é realizado o controle de jornada, já que são utilizados meios eletrônicos e à distância, como por exemplo o sistema de *Log on* e *Log off*, relatórios, câmeras, entre outros. Sendo alguns destes sistemas de controle de jornada até invasivos em alguns casos, devido ao fato de o empregador ter um controle excessivo sobre tudo que o empregado faz durante seu expediente de trabalho, criando assim uma certa possibilidade para que este cobrasse mais seus empregados de uma forma que assim que eles iniciassem o trabalho não fizessem nada além disto, o que não é possível em um ambiente de trabalho em uma empresa, quiçá em um ambiente flexível.

Importante mencionar que o teletrabalhador pode prestar seus serviços por jornada ou por produção ou tarefa, consoante o §2º do art. 75-B da CLT. Por jornada, é feito um controle do horário em que o empregado está trabalhando, já por produção ou tarefa é considerado as atividades realizadas pelo empregado, o cumprimento de metas, a qualidade e quantidade de entrega das demandas solicitadas e do tempo gasto para fazer isso, destacando-se que nesse caso, o empregado não terá direito a pleitear as horas extras, conforme percebe o inciso III do artigo 62 da CLT.

Quanto a percepção de horas extras e adicionais o tema tende a flutuar no que diz respeito a uma resposta fixa, essa modalidade é uma exceção ao regime da jornada de trabalho, como pode-se observar no art. 62, inciso III da CLT, que não abrange os teletrabalhadores quanto à jornada de trabalho. Porém alguns precedentes do TST apontam para a possibilidade de receber as horas extras e os adicionais, se o empregador tiver o mínimo de controle sobre a jornada do empregado. Dessa forma, o teletrabalhador que presta serviços por jornada, tem direito as horas extras e adicionais, entretanto, aquele que realiza

por produção ou tarefa, não têm. Nesse viés, menciona-se que o modo de produção capitalista neoliberal, está preocupado com o lucro e a alta produção, desse modo as empresas podem estabelecer, e estabelecem, metas muito altas, que exigem um grande esforço do trabalhador em regime de teletrabalho, além de tomar muito tempo do seu dia, restando assim prejudicados aqueles que realizam os seus serviços por produção ou tarefa, já que podem passar muito mais do que 8 horas de trabalho e não irão receber as horas extras e adicionais.

Vale ressaltar que para que possa ser percebido as horas extras no regime de teletrabalho é necessário de uma certa maneira a quebra da ideia do regime de teletrabalho, o qual surgiu para poder tornar versátil as horas que o empregado decide trabalhar para que possa ser mais produtivo e render mais, visto que o TST tem aceitado as horas extras nesta modalidade apenas se o empregador possuir um controle da jornada e diversas vezes tal controle não existe visando o lucro, de uma forma que o empregado não perceba estas horas extras trabalhadas pois estaria, de certa forma, apenas usufruindo de um bônus maior que seria a modalidade de teletrabalho. E por existir esta ideia de bônus maior da modalidade do teletrabalho, muitos empregados sequer pensam na possibilidade de que estão realizando horas extras, que estão tendo que cumprir metas as quais muitas das vezes beiram o impossível, tudo para que possam manter sua ilusão de um local que é amigável pois permite um ambiente à escolha do empregado, a custa de muitos outros direitos deste.

Apesar de teoricamente o teletrabalho aparentar ser algo mais leve, mais livre, pois o trabalhador não fica nas dependências do empregador, podendo escolher onde irá realizar suas atividades, na realidade, isso não ocorre, pois normalmente o empregado fica na sua própria residência para trabalhar, confundido o ambiente de labor com o ambiente de descanso, e com a sensação de que se não estiver produzindo, não está fazendo o certo. Além do mais, as pessoas sempre estão conectadas, dessa forma, os mesmos utensílios usados para o trabalho são usados para as questões pessoais e o lazer do empregado. Sendo assim, muitas das vezes pode chegar um *email* já tarde da noite ou demandas para fazer só no outro dia, mas o trabalhador já resolve ou começa a resolver, justamente por essa confusão entre o momento de trabalhar e o de descansar. Esta confusão acaba por afetar não apenas o trabalhador, mas também aqueles que se relacionam com ele, em que momento um casal de teletrabalhadores poderia realizar uma desconexão completa do seu trabalho se ambos realizam seu labor do ambiente em que vivem e passam a maioria do tempo, o que seria um local de refúgio acaba-se tornando mais um ambiente estressante, onde trabalho e vida pessoal se misturam, além das cobranças e inevitáveis danos ao relacionamento, além dos danos ao estado físico e emocional deste trabalhador, causando também um problema na ordem social deste trabalhador. Portanto

é digno ressaltar que a tecnologia nestes meios veio para que pudesse ser realizado uma maneira menos exaustiva de trabalho visando também o aumento da produtividade do empregado e da possibilidade de flexibilização de jornadas

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. (MAIOR, 2003, p. 4)

Nessa forma de labor também há a dificuldade de estabelecer o intervalo intrajornada, que significa o tempo de descanso, onde o empregado pode fazer refeições, descansar. Muitas das vezes pode ocorrer desse trabalhador continuar trabalhando enquanto realiza as suas refeições ou não descansa, pela alta demanda de trabalho, mesmo nos casos de controle por jornada, pois mesmo com as tecnologias disponíveis para verificar a jornada de trabalho, não há um controle efetivo já que o empregado não se encontra nas dependências do empregador e está sempre conectado com os aparatos tecnológicos e com a sensação de autocobrança pela cultura atual e a cobrança da empresa. O intervalo intrajornada é obrigatório nos trabalhos contínuos e de suma importância para a saúde dos trabalhadores, ver-se a art. 71 da CLT:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. (Brasil, 1943)

A *hustle culture*, a qual estabelece que quanto mais você trabalha mais bem-sucedido você é, incentiva de forma acentuada para essa sensação de que sempre se deve produzir e que o ócio é algo muito ruim, fazendo com que muitas pessoas vivam nessa “filosofia” de estar fazendo algo a todo momento, algo que traga resultados profissionalmente. Essa cultura também afeta demais os teletrabalhadores, pois, normalmente, eles ficam em casa trabalhando, apesar de poder ser qualquer outro lugar fora da empresa, por estarem em casa possuem a sensação maior de que estão ociosos e cada vez se ocupam mais com tarefas. Além disso, a *hustle culture* corrobora para essa confusão entre o ambiente/momento de trabalho e o de descanso, de lazer, ocasionando a hiperconexão do trabalhador e a sua vivência resumida em labor, fato este que nada contribui para seu rendimento, a doutrina e a medicina já estabeleceram que o ser humano precisa de um tempo de descanso para que possa continuar sendo produtivo e para que tenha uma produtividade de qualidade

Longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerador do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. [...] Com relação ao fundamento de natureza econômica, tem-se que um empregado descansado é capaz de produzir mais e com melhor qualidade. Quanto ao fundamento de natureza social, sabe-se que o obreiro precisa dispor diariamente de tempo livre para realizar seus compromissos sociais e dar atenção à sua família. (TAVARES, 2016, p. 715)

Esta hiperconexão do trabalhador no lugar de sua desconexão, devido a *hustle culture*, é algo extremamente nocivo para o mental do empregado e que acaba por atingir outros locais desta pessoa caso ela não comece a atingir as suas expectativas mesmo laborando em horas e turnos incessantes.

Com isso, diversas doenças mentais decorrentes do labor aumentam, como a ansiedade, a depressão, o *burnout*. Sabe-se, na verdade, que cada vez mais essas doenças psicológicas afetam os seres humanos e muito disso é resultado de um sistema altamente exaustivo, que só pensa em produzir e entregar resultados, e que coloca o trabalho como algo superestimado, a exemplo disso a frase difundida: “o trabalho dignifica o homem”. Esquecem que não só o trabalho, mas o lazer, as atividades físicas, as relações afetivas, o descanso, o tempo para si de autocuidado, são essenciais para manter uma vida equilibrada e digna e para ajudar no estado psíquico dos seres humanos.

### 3 BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL DO SÉC. XXI

A síndrome de *Burnout* ou síndrome do esgotamento profissional têm significado do inglês em algo que poderia se traduzir literalmente como ‘combustão completa’ no sentido de significar uma exaustão extrema e um elevado esgotamento físico e mental dos trabalhadores. Portanto tem como base as cargas excessivas e exaustivas de trabalho, o pouco tempo de descanso dos empregados, o alto nível de cobrança e o acúmulo de tarefas de apenas um trabalhador realizar diversas funções, principalmente no âmbito virtual do teletrabalho, o qual seria uma razão ao ver do empregador de atribuir mais funções já que este empregado estaria em uma situação mais flexível do que em um ambiente de trabalho presencial.

Uma síndrome multidimensional constituída por exaustão emocional, desumanização e reduzida realização pessoal no trabalho. O *Burnout* é a maneira encontrada de enfrentar, mesmo que de forma inadequada, a cronificação do estresse ocupacional (PEREIRA, 2013, p. 389).

A revolução tecnológica proporcionada com a chamada Quarta Revolução Industrial criou possibilidades para que se pudesse criar locais de empregos onde o empregado

produzisse mais por estar mais à vontade e com prazos flexíveis, o que acabou não ocorrendo devido ao empregador, em muitas empresas, se aproveitar desta flexibilidade para até mesmo ferir princípios do empregado como o direito à desconexão, o qual possibilitaria que sua jornada fosse mais leve e garantiria seu descanso necessário para continuar em um nível de produtividade e até mesmo um estado físico-mental bom. Muitos dos trabalhadores que se submetem ou são contratados para realizar o regime de teletrabalho acabam por ter de aceitar diversas funções em apenas uma, além dos prazos curtos, o que acaba forçando a horas excessivas de labor em um dia e acabam por ter de trabalhar todos os 7 dias da semana muitas das vezes, pois o empregador entende que seu descanso semanal seria o fato de trabalhar de um local que deveria ser mais confortável do que em uma empresa.

O stress é uma reação que possui componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais que pode se desenvolver frente a situações que representem um desafio para o indivíduo. Devido à ação perfeitamente integrada do stress sobre todo o organismo humano, seus sintomas podem ter uma caracterização somática ou psicológica. Algumas das manifestações físicas do stress são mais conhecidas e reconhecidas como tendo na sua gênese o stress como fator desencadeante, tais como doenças gastrointestinais, cardiovasculares, respiratórias, músculo-esqueléticas, dermatológicas e imunológicas. Porém, menos conhecidas são as conseqüências psicológicas do stress excessivo, tais como ansiedade difusa ou generalizada, insônia, esquizofrenia, episódios maníaco-depressivos e depressão (LIPP, 2020 apud NASCIMENTO e CREADO, 2020, p. 145).

E algo ainda mais alarmante que decorre de todo o *stress* presente nessa modalidade de trabalho, além do *burnout*, é a depressão, que seria algo que afetaria ainda mais diretamente a pessoa do empregado, não apenas sendo um desgaste em relação ao seu trabalho:

Para se diferenciar a depressão sintoma de stress é preciso analisar se a pessoa está tendo que fazer um esforço muito grande para se adaptar a algo, como por exemplo (...) mudança de emprego. Nos casos da depressão sintoma de stress, uma vez resolvido o estado de tensão, a depressão desaparece sem necessidade, na maioria das vezes, de medicação anti-depressiva (LIPP, 2020 apud NASCIMENTO E CREADO, 2020, p. 145).

Destarte, como o teletrabalhador se encontra, muitas das vezes, em uma situação de exploração e de violação dos direitos/princípios do direito do trabalho é certo de que estes empregados acabam por desenvolver diversas doenças ocupacionais psicológicas, e a principal no século XXI é a síndrome de *burnout*, causando diversos efeitos negativos no emocional: cansaço mental, sentimento de derrota, de incapacidade e negatividade, etc. Quanto os efeitos negativos no estado físico do trabalhador: dor de cabeça, dores musculares,



pressão alta, entre outros. O *burnout* foi descoberto por Herbert Freudenberger, um psicólogo nascido em Frankfurt, o qual atestou a síndrome devido ao local de labor, com falta de acesso a higiene física e mental, segurança laboral e longas jornadas com pouco a quase nenhum descanso (Freudenberger, 1974).

Portanto, como identificado por Freudenberger (1974), existem pessoas que estão mais suscetíveis ao *Burnout*, tais como as enfermeiras, pois o estopim da síndrome seria o estresse, de tal forma que algumas pessoas se estressam com mais facilidade ou sofrem mais com as pressões do ambiente de trabalho e as cobranças realizadas por seus superiores. Tais fatores que causam irritação, ou até mesmo amedrontam os trabalhadores, acabam por forçar muito o lado psicológico e combinados com outros fatores exaustivos, como falta de segurança de trabalho, falta de descanso e cobrança excessiva, acabam por piorar e desestimular o trabalhador que vai aos poucos perdendo a vontade e o sentimento de pertencimento que se é necessário para um bom e sadio ambiente de trabalho.

Vale destacar que muitas vezes o *burnout* não se origina apenas e somente do ambiente de trabalho ou de diversas cobranças, alguns casos são originários da própria pessoa que se sente decepcionada, desmotivada com seu rendimento, algumas vezes esta pessoa identifica que seu rendimento está sendo menor que sua capacidade laboral ou sua área de conhecimento ou até mesmo não está sendo possibilitada de exercer plenamente seu potencial laborativo pois está em uma função que não é sua área de domínio, nestes casos não se é necessário haver humilhações, condições de trabalho precárias etc, pois o próprio empregado não estaria se sentindo pertencente a um local que pudesse exercer o seu máximo ou até mesmo sente que está sendo tolhido de fazer o que estudou anos e se especializou a fazer.

De acordo com Ascott (2021) um fator que aumenta significativamente os casos da síndrome de *burnout*, em especial nos ambientes de teletrabalho, é a '*Hustle Culture*' que seria um termo em inglês para algo como cultura da ralação ou cultura do esforço. Essa 'cultura' consiste em fomentar a ideia de que o trabalhador apenas conseguirá alcançar seus objetivos, seu auge profissional se ele se dedicar 100% todos os dias, sem parar para descansar ou para ter seus momentos de lazer, algo que já está se tornando muito presente na cultura nacional através de dizeres como "trabalhe enquanto eles dormem", "trabalhe enquanto eles vão para festa", "trabalhe enquanto eles viajam", proliferando uma ideia que já se é visivelmente exaustiva, pois retira do trabalhador a prerrogativa do direito ao descanso, imprescindível para manter seu estado físico e psicológico, se ele quiser atingir seus objetivos profissionais.

A *Hustle Culture* é uma ideia muito favorável ao sistema capitalista neoliberal de produção, devido ao fato de ela visar gerar um empregado que se dedica ao extremo ao seu trabalho, que trabalharia até mesmo quando deveria estar descansando. Destarte, essa cultura acaba por criar uma visão muito prejudicial da vida que seria necessária para um empregado conseguir tudo o que deseja, anulando totalmente a ideia de conquistar as coisas por mérito ou por se destacar, muitos adeptos desta cultura acabam por adquirir sérios sintomas da síndrome de *burnout* e acabam achando que isso faz parte de seu plano maior para conquistar todas suas metas. Vale ressaltar que por diversas vezes o trabalhador acaba conhecendo e se interessando pela *hustle culture* por pessoas que já nasceram ricas, e acaba dissociando a sua realidade com a destas pessoas, o que acaba por dificultar ainda mais um diagnóstico do próprio empregado de que esta visão de mundo apenas lhe prejudicará.

Os principais efeitos negativos da *hustle culture* seriam: distanciamento social, realizado por ver como algo fútil a socialização, já que estaria desperdiçando tempo que poderia estar produzindo; autoestima baixa devido ao pensamento constante de que deveria estar trabalhando mais ou até mesmo que seu trabalho não está dando retorno como deveria pelo quantitativo que o mesmo se esforça; ideia de que haveria uma recompensa maior para quem trabalha em excesso, quando na verdade esses trabalhadores estariam sendo até menos produtivos que um trabalhador que descansa propriamente, pois sua mente estará mais relaxada e possibilitará que tenha mais ideias inovadoras; idealização de um estilo de vida o qual o sistema capitalista não possibilita para um empregado comum e também o fato de que este empregado estará se mantendo em um limite de exaustão mental e física que chegará um ponto em que ele será um perigo para sua saúde para os outros ao seu redor, se decidir dirigir estando exausto e exaurido por exemplo.

A maior contra-argumentação presente para a *hustle culture* seria a de que não é necessário o empregado trabalhar o dia todo, todos os dias, e sim que para alcançar os objetivos deve haver um equilíbrio na vida, que não há problema no ócio, que é possível cuidar de si e trabalhar e que para prestar um bom serviço deve-se descansar também, não se resume a quantidade de trabalho e sim qualidade. Evitando a *hustle culture*, que é muito presente no século XXI, estaria sendo evitado fortemente a síndrome de *burnout*, devido as duas andarem de mãos dadas, pois, um trabalhador cansado é um trabalhador suscetível a doenças físicas e psicológicas, além do que esta cultura é tudo que o *burnout* demonstra como efeitos negativos.

Portanto, o *burnout* além de ser uma doença ocupacional decorrente das situações que ocorrem no ambiente laboral, ele também pode ser algo mais fácil de ser contraído de pessoa

a pessoa, como já foi dito anteriormente, desta forma é algo que o próprio trabalhador deve se atentar, se a empresa não está cobrando metas demasiadamente altas, para que não se cobre demais se não está conseguindo ser tão produtivo quanto acha que pode ser. Além disso, é necessário garantir uma maior proteção à esses trabalhadores, principalmente aqueles que trabalham por produção ou tarefa, onde não há o controle de jornada e não há o direito as horas extras e adicionais, ocorrendo uma verdadeira exploração do trabalhador.

É importante destacar também que mesmo que o empregado já seja uma pessoa suscetível a ter a síndrome de *burnout*, isso não excluiria a responsabilidade do patrono como causador e o seu dever de indenizar o trabalhador. Para se evitar a síndrome de *burnout*, existem fundamentos basilares, tais como: boa relação interpessoal, o respeito ao que a constituição nacional trata da segurança e saúde do trabalho/trabalhador, e principalmente do ambiente de trabalho. Porém, um dos maiores contrapontos é que uma empresa focada na produtividade máxima será exaustiva de qualquer forma para seus colaboradores, pois esta apenas focará em seus lucros e no desejo que seus empregados produzam, sendo que para eles continuarem produtivos é necessário que se observe os direitos trabalhistas e os princípios em especial o direito à desconexão.

#### **4 O PAPEL DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO MEIO DE PREVENÇÃO AO BURNOUT EM REGIME DE TELETRABALHO**

No período da Revolução Industrial os funcionários trabalhavam por longas jornadas, com péssimas condições de trabalho, além de receberem pouquíssimo por isso. Entretanto, com os direitos humanos de 2º geração sendo evidenciados após a 1º guerra mundial, objetivando estabelecer a igualdade e garantir o Estado de Bem-Estar Social, foram tidos como direitos fundamentais os direitos sociais, econômicos e culturais, assim diversas políticas públicas para estabelecer trabalho com qualidade para todos começaram a ser realizadas.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, no seu art. 6º, estabelece: “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”. Dessa forma, percebe-se que é dever do Estado brasileiro garantir que haja trabalho, e não qualquer um, mas sim aquele que respeite a dignidade da pessoa humana. Além disso, o lazer é um direito social, sendo assim as pessoas não devem ter somente a oportunidade de trabalhar, mas de descansar e de ter lazer também.

Evidencia-se que o descanso é necessário para a preservação da saúde física e mental de qualquer pessoa, trabalhar de forma excessiva pode prejudicar consideravelmente a vida do trabalhador, principalmente em relação à saúde mental, já que com a autocobrança e a fomentação da *hustle culture*, pode-se adquirir diversas doenças, como o *burnout*. A saúde é um direito fundamental, assegurado pelo art. 6º da CF/88, por isso deve ser promovido pelo poder público também, como podemos verificar no art. 196 da referida Carta Magna:

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. (Brasil, 1988)

Ademais, evidencia-se o artigo 40, item III, letra g da Constituição Internacional do Trabalho, a qual estabelece que: “a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações.” (OIT, 1943, P. 20-21). Por esses motivos são tão importantes as normas que limitam as jornadas de trabalho, que estabelecem o descanso semanal remunerado, as férias, os intervalos intrajornada e interjornada.

A desconexão, apesar de não ter previsão expressa, é justamente o momento livre em que o trabalhador não se encontra durante a sua jornada de trabalho, onde pode cuidar de si, fazer atividades físicas, cuidar da sua saúde física e mental, ter atividades lazer, seja sozinho ou com seus amigos ou familiares, entre outras atividades que não sejam relacionadas ao labor. Portanto, o direito à desconexão é de suma importância para o equilíbrio na vida dos trabalhadores, já que não se pode resumir toda a rotina as atividades laborativas, evitando-se assim doenças físicas e mentais, como o *burnout*, e garantido o direito à saúde e ao lazer, previstos no ordenamento jurídico.

Na modalidade de teletrabalho, prevista no art. 75-B da CLT, fica mais difícil auferir a jornada de trabalho, ainda mais nos que se encontram laborando por produção ou tarefa, já que o empregado tem flexibilidade nos seus horários, podendo facilmente confundir o horário de trabalho com o de descanso, além disso, a sensação de que sempre deve produzir, de que quanto mais trabalhar mais você será útil e que o descanso é ruim, pode tomar conta do trabalhador, fazendo com que este viva para o trabalho.

Ademais, com os avanços tecnológicos, surgem cada vez mais formas de ser realizado o teletrabalho, e o trabalhador pode efetuar as suas atividades laborais de qualquer lugar e por

qualquer meio, como o *tablet*, *notebook*, ou até mesmo o próprio celular. Mediante isso, questiona-se como haverá a desconexão do trabalhador se ele está sempre conectado, ainda mais porque, pelo fato de o empregado, por ser parte hipossuficiente, querer mostrar que está sendo produtivo, com o intuito de permanecer no seu emprego, acabando por se submeter a metas exaustivas.

Essa conexão permanente do trabalhador por meio das tecnologias de comunicação, ocasionam uma disponibilidade constante perante o empregador como é descrito por Lamberty e Gomes: “as novas tecnologias surgem como potencial amplificador da violação do direito à desconexão, na medida que possibilitam um acesso permanente do empregado ao trabalho, inclusive nos horários destinados ao seu descanso” (2017, p.6). Desse modo, as atividades relacionadas ao trabalho se tornam o centro do cotidiano dos teletrabalhadores, ocasionando doenças psíquicas, com o *burnout*.

Os maiores problemas para os trabalhadores em regime de teletrabalho em relação aos sintomas que ocasionam a síndrome de *burnout* são, como já citados acima, metas de produção absurdas, jornadas exaustivas, falta da dissociação entre ambiente de trabalho e o lar e a cobrança excessiva de seus empregadores. Para todos esses problemas o direito a desconexão seria uma solução rápida e possível de ser realizada sem muito esforço, este direito entraria em rota quando fosse necessário que o empregado realizasse um período de descanso, uma possibilidade também de que este empregado pudesse saber que no momento X do seu dia ele poderia apenas dedicar seu tempo para o que quisesse fazer que fosse totalmente para si e não para o trabalho, ou então, até mesmo para que se mantivesse no trabalho.

O direito a desconexão serviria também para que fosse possível do empregado poder ter seu momento de descanso e manter-se produtivo com uma mente refrescada, este direito seria compreendido pelo tempo fora da prestação de serviço que o contrato determina, um tempo para que o empregado pudesse usufruir com o único intuito de se preservar, algo que acabaria aumentando o valor deste empregado para um empregador.

O grande desafio presente na onda tecnológica que encontramos é a aplicabilidade do direito à desconexão quando a todo momento o empregado possui um celular, *tablet* ou *notebook* por perto, que o empregador pode entrar em contato em uma velocidade ímpar e cobrar ou pedir que o empregado faça coisas em seu momento de descanso. Os empregados acabam realizando tudo que seu empregador pede, mesmo que esteja em seu momento de desconexão para que possam ter uma boa imagem na empresa e que possivelmente possam receber um aumento desejado ou até mesmo uma promoção, segundo uma pesquisa realizada

pelo portal UOL (2019) 90% das pessoas utilizam o celular para fins de trabalho fora do seu expediente.

O Capitalismo tende a utilizar de lógicas que sempre diminuem o valor do capital humano, que tende a ser a ideia de apenas ser um capital qualificado, mas pouco importando se este é humanizado ou não, pois isso não trará lucros.

As pessoas que seguem empregadas, ouvem que é necessário um compromisso com a missão da empresa, serem felizes e fiéis, mesmo que tenham que ocupar funções aquém de suas qualificações ou com oferta de salários cada vez mais baixa [...] O mercado global é uma máquina que funciona no esquema 24/7; nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou escuridão, pela noite e pelo dia. Se um país, empresa ou indivíduo não se adapta à cultura do tempo 24/7, haverá um preço a pagar (STANDING, 2017, p. 119 e 178)

Para um empregado que o patrono vive utilizando de suas horas de desconexão para dar missões, pedir que realize serviços etc., vale se ressaltar que estes pedidos caracterizam hora extra pois tem a hora marcada no aplicativo de mensagens por exemplo, tendo em vista que não será distinguido o trabalho que é realizado dentro do estabelecimento ou à distância nestes casos.

A tecnologia existe para facilitar a comunicação, entretanto, não deve haver uma ligação ininterrupta entre empregado e empregador. Se o empregado ficou prestando serviço por algum tempo ao empregador, pode haver hora extra, contudo, se ficou aguardando por contato, deve ser configurado o sobreaviso e imposto o pagamento de adicional de 1/3 da hora normal (LEMOS; ALVES, 2017, p. 390)

## 5 CONCLUSÃO

Diante de tudo que foi tratado neste artigo, constata-se que o direito à desconexão é de suma importância para os trabalhadores em regime de teletrabalho, os quais estão sempre conectados, já que utilizam os meios tecnológicos para prestarem seus serviços. A desconexão proporciona a manutenção de uma vida equilibrada, onde haja trabalho, mas também haja lazer e saúde, evitando-se, dessa maneira as doenças ocupacionais de ordem física, mas, primordialmente, psicológica, à exemplo do *burnout*, o qual se caracteriza por ser um quadro de esgotamento profundo, onde a pessoa se exige demais e necessita produzir a todo momento e acaba por reduzir sua produtividade e qualidade de produção.

O teletrabalho que visava servir como uma modalidade mais leve para os empregados, para que pudessem trabalhar de onde desejassem e pudessem ter um horário mais flexível,

acabou se tornando o contrário, pois os empregadores se utilizam deste preceito para estabelecer metas muito altas que exigem uma carga exaustiva do trabalhador. E acabam criando uma situação onde o empregado do regime de teletrabalho confunde o momento de trabalho com o de descanso e veja o seu lar somente como um ambiente de trabalho, onde este não teria sequer seu direito a desconexão do ambiente laboral, criando assim uma pessoa que tem altas chances de desenvolver doenças ocupacionais psíquicas.

Além do fato de desenvolver doenças ocupacionais psíquicas, a falta do direito a desconexão no ambiente de teletrabalho, acaba por proporcionar uma falsa ideia de que o empregado estaria apenas fazendo o que foi contratado para fazer, já que se tornou algo comum o excesso por parte do empregador, e que este empregado na verdade teria sempre de estar em um certo sobreaviso, apenas aguardando novas ordens do seu patrono seja a hora que fosse, com uma ideia constantemente utilizada nas empresas do empregado que “veste a camisa”, um empregado que faz de tudo pela empresa que trabalha, que é um viciado em trabalhar.

Para um empregador a *hustle culture* é o melhor movimento que já fora pensado, após os *workaholics*, movimentos que tentam introduzir na mente não apenas dos empregados, mas de todas pessoas, que quanto mais elas trabalham, quanto mais elas se doam por inteiro, mais estas pessoas serão bem sucedidas e mais elas serão valorizadas, quando na verdade devido ao sistema capitalista que domina nossas relações estas pessoas terão um uso até o momento de estarem com doenças ocupacionais ou não serem mais produtivas, momento este que elas serão substituídos por outros que ainda estão mais recentes no desgaste mas com a mesma ideia, realizando uma troca sequencial de semelhanças assustadoras com a troca de uma engrenagem em um relógio.

Ademais, fora tratado dos direitos referentes aos teletrabalhadores, observando-se que aqueles que prestam os seus serviços por produção ou tarefa, são atingidos ainda mais, pois não há controle de jornada, não recebendo horas extras ou adicionais, apesar de que aqueles que trabalham por jornada também são prejudicados, já que não há certeza se o empregado não continua trabalhando, ressaltando-se que se o empregador tem o mínimo de controle de jornada é devida as horas extras e adicionais. Mencionou-se também acerca da relação entre *Burnout*, como doença da atualidade e *Hustle Culture* fortemente presente nos dias de hoje, a qual ajuda a fortalecer uma visão errônea sobre a produção e a autocobrança, deixando as pessoas ainda mais suscetíveis a doenças ocupacionais psíquicas, como o *burnout*.

Vale ressaltar que um ponto importante para o reforço da *hustle culture* é a ideia da meritocracia, de que se uma pessoa se esforça o bastante e é digna de uma promoção, de um

cargo de chefia ou coisa do gênero, ela receberá por mérito, quando na maioria das vezes o que realmente acontece é das pessoas que se destacam sem deixar o seu momento de desconexão, que se cuidam, conseguem obter resultados mais satisfatórios em relação ao campo profissional devido a estes profissionais estarem descansados e manterem um nível de produtividade alto por se atentarem aos seus períodos de descanso, sociabilidade, família e todos os outros que permeiam o tempo compreendido pelo direito a desconexão.

Tendo em vista que este tema é de certa forma novo, pouco se legislou e se julgou sobre os casos de desrespeito aos direitos dos trabalhadores em âmbito de teletrabalho, porém, estes trabalhadores ainda devem manter em mente que mesmo estando em uma situação, de um certo ponto de vista, privilegiada, eles ainda podem ser explorados de forma abusiva e os direitos que protegem os trabalhadores como um todo servirão para que protejam estes trabalhadores também.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Yasmin Lago de et al. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do teletrabalhador. **Revista Jurídica do Cesupa**, Belém, v. 3, n. 1, p. 79-97, 10 ago. 2022. Semestral. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/issue/view/4>. Acesso em: 20 set. 2022.

ASCOTT, Emma. *We Shouldn't Celebrate Hustle Culture (It's toxic and counterproductive)* 2021. Disponível em: <https://allwork.space/2021/10/we-shouldnt-celebrate-hustle-culture-its-toxic-and-counterproductive>. Acesso em: 01 nov. 2022.

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

BRASIL. Decreto de Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Brasília: Planalto. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 07/10/2022.

CONSTITUIÇÃO da Organização Internacional do Trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em: 09/11/2022.

FERREIRA, Vanessa Rocha *et al.* O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (Unifafibe)**, [s. l], v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Disponível em: [www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/index](http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/index). Acesso em: 20 set. 2022.

FREUDENBERGER, H. - *Staff burnout*. *Journal of Social Issues* 30: 159-165, 1974.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.



LAMBERTY, Andrey Oliveira et al. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela lei 13.467/2017. In: **Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**, 4., 2017, Santa Maria. Mídias e Direitos da sociedade em Rede. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2017. p. 1-15. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais>. Acesso em: 21 set. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. 1008 p.

LEMO JUNIOR, Eloy Pereira; ALVES, Edmar Warlison de S. Uso indevido do whatsapp no ambiente de trabalho. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 26., Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, 2017, São Luis. Anais [...]. Florianópolis: CONPEDI, 2017. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/27ixgmd9/6mb1v344/a83j62sN2a17c9Xt.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2022.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. 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, n. 1, p. 131-149, 19 set. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040>. Acesso em: 20 nov. 2022.

PEREIRA, Ana Maria T Benevides. A síndrome de BurnOut. Disponível em <https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2013/09/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf>. Acesso em 18 nov. 2022.

PORTAL UOL. 80% DOS BRASILEIROS usa WhatsApp pelo menos uma vez por hora, diz pesquisa. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/10/31/80-dos-brasileiros-usa-whatsapp-pelo-menos-uma-vez-por-hora.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 20 nov. 2020.

SASSE, Cintia. Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada>. Acesso em: 20 nov. 2022.

SILVA, Denise da. **Teletrabalho**: uma análise do direito à desconexão. 2019. 62 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, Faculdade de Direito, Universidade de Passo Fundo, Soledade, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 18 nov. 2020.

STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

TAVARES, Igor Antônio da Silva. Jornada de trabalho. Direito à desconexão e dano existencial. *Revista LTr*, São Paulo, v. 80, n. 06, p. 714-725, 2016.