

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA
ESCOLA DE DIREITO – UEA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO AMBIENTAL - PPGDA

ABRAÃO LUCAS FERREIRA GUIMARÃES

**O DIREITO À SÁDIA QUALIDADE DE VIDA E A SÍNDROME DE BURNOUT
ENQUADRADA COMO DOENÇA OCUPACIONAL NO BRASIL**

Manaus – AM
2024

ABRAÃO LUCAS FERREIRA GUIMARÃES

**O DIREITO À SADIQA QUALIDADE DE VIDA E A SÍNDROME DE BURNOUT
ENQUADRADA COMO DOENÇA OCUPACIONAL NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, PPGDA, da Universidade do Estado do Amazonas - UEA, como requisito obrigatório para o título de Mestre em Direito Ambiental.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo

**Manaus – AM
2024**

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade do Estado do Amazonas.

G963od Guimaraes, Abraão Lucas Ferreira
O direito à sadia qualidade de vida e a síndrome de
burnout enquadrada como doença ocupacional no Brasil /
Abraão Lucas Ferreira Guimaraes. Manaus : [s.n], 2024.
100 f.: il.; 1 cm.

Dissertação - PGSS - Direito Ambiental (Mestrado) -
Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2024.
Inclui bibliografia
Orientador: Sandro Nahmias Melo

1. Direito Ambiental. 2. Direito do trabalho. 3.
Meio Ambiente do Trabalho. 4. Síndrome de Burnout.
5. Doença Ocupacional. I. Sandro Nahmias Melo (Orient.).
II. Universidade do Estado do Amazonas. III. O direito à
sadia qualidade de vida e a síndrome de burnout
enquadrada como doença ocupacional no Brasil

ABRAÃO LUCAS FERREIRA GUIMARÃES

**O DIREITO À SADIA QUALIDADE DE VIDA E A SÍNDROME DE BURNOUT
ENQUADRADA COMO DOENÇA OCUPACIONAL NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, PPGDA, da Universidade do Estado do Amazonas - UEA, como requisito obrigatório para o título de Mestre em Direito Ambiental.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo

Aprovado em 22 de fevereiro de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA

SANDRO NAHMIAS Assinado de forma digital por
MELO:3839648327 SANDRO NAHMIAS
MELO:3839648327
Dados: 2024.02.26 09:02:22
-04'00'

Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo – UEA

Presidente

TULIO MACEDO ROSA Assinado de forma digital por
E SILVA:m165042 TULIO MACEDO ROSA E
SILVA:m165042
Dados: 2024.02.26 11:37:26 -03'00'

Prof. Dr. Tulio Macedo Rosa e Silva – UEA

Membro interno

CAROLINA Assinado de forma digital por
TUPINAMBA FARIA CAROLINA TUPINAMBA FARIA
Dados: 2024.02.26 14:04:53
-03'00'

Profa. Dra. Carolina Tupinambá – UERJ

Membro externo

DEDICATÓRIA

Ao meus pais, Alexandre e Lucilene, por sempre acreditarem em meus sonhos e objetivos e por terem feito o possível e impossível em prol das realizações e felicidade de seus filhos.

As minhas irmãs, Alana e Amanda, por serem meu acento, minha inspiração e fonte de energia diária. Nada disso teria sentido sem vocês.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter sido o companheiro diário e ter me proporcionado a saúde e força necessária para seguir em momento tão difícil.

Aos meus pais, fontes de inspiração e referência de vida. Com vocês aprendi que o estudo e conhecimento é algo que ninguém pode nos tirar e um dos bens mais preciosos da nossa vida. Esse estudo e toda minha vida acadêmica devo ao meu Pai e Mãe.

As minhas irmãs, Alana e Amanda, por estarem sempre dispostas a entender minhas ausências e por terem sido companheiras de muitas noites de estudo. Essa vitória somente foi possível pela ajuda e incentivo de vocês, que nunca me deixaram desistir do meu objetivo.

Ao meu orientador Dr. Sandro Nahmias Melo, não só pelo apoio incondicional nesta jornada e ensinamentos transmitidos, mas pela humanidade dispensada a mim, na condição não só de orientador, mas também como amigo, em face dos momentos difíceis vivenciados durante o percurso.

Ao meu estimado amigo Allan Nywner Praia, meu incentivador para ingressar no PPGDA e um companheiro sempre disposto a dividir as angústias e dificuldades do período.

A todos os colegas de turma, em especial Edvania Rage, que em nenhum momento me deixou desistir e foi essencial para o término do estudo, seja pelas conversas diárias de incentivo, seja pelos momentos de estudo em conjunto.

A todos os professores do PPGDA que foram fundamentais para o meu crescimento acadêmico, seja em face das aulas ministradas, seja em debates informais durante o período.

RESUMO

Este estudo investiga a síndrome de *burnout* no Brasil e o seu enquadramento como doença ocupacional, explorando suas causas, sintomas e consequências. Utilizando uma abordagem qualitativa baseada em análises semiestruturadas, foram identificados fatores organizacionais, como carga de trabalho excessiva e falta de apoio institucional, além de fatores individuais, como falta de habilidades para lidar com o estresse, como principais desencadeadores do *burnout*. Os resultados revelaram uma prevalência significativa da síndrome entre os participantes, com sintomas que variam de exaustão emocional a despersonalização e baixa realização pessoal. Além disso, foram identificadas consequências negativas para a qualidade do cuidado ao paciente e para o bem-estar dos profissionais. Este estudo destaca a importância de intervenções multifacetadas, incluindo suporte organizacional, programas de autocuidado e desenvolvimento de habilidades de gestão do estresse, para mitigar o impacto do *burnout* e promover a saúde mental e a qualidade do cuidado, em que legislação brasileira desempenha um papel crucial na prevenção e cuidado do *burnout*, estabelecendo limites para carga horária e jornadas, prevendo programas de saúde ocupacional e promovendo a conscientização sobre o tema.

Palavras-chave: Síndrome de burnout, saúde mental, meio ambiente, legislação brasileira

SUMMARY

This study investigates burnout syndrome in Brazil and its classification as an occupational disease, exploring its causes, symptoms and consequences. Using a qualitative approach based on semi-structured analyses, organizational factors were identified, such as excessive workload and lack of institutional support, as well as individual factors, such as lack of skills to deal with stress, as the main triggers of burnout. The results revealed a significant prevalence of the syndrome among participants, with symptoms ranging from emotional exhaustion to depersonalization and low personal fulfillment. Furthermore, negative consequences were identified for the quality of patient care and the well-being of professionals. This study highlights the importance of multifaceted interventions, including organizational support, self-care programs and development of stress management skills, to mitigate the impact of burnout and promote mental health and quality of care, in which Brazilian legislation plays a crucial role. In preventing and caring for burnout, establishing limits on working hours and working hours, providing occupational health programs and promoting awareness on the topic.

Keywords: Burnout syndrome, mental health, environment, Brazilian legislation

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 07 |
| CAPÍTULO I – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO | 10 |
| 1. O necessário diálogo entre saúde, trabalho e meio ambiente | 12 |
| 2. Fundamentos filosóficos da proteção ambiental | 12 |
| 3. O caráter unitário do meio ambiente | 24 |
| 3.1 Aspectos ambientais | 24 |
| 4. Garantia constitucional do meio ambiente | 26 |
| 5. O direito a sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho | 29 |
| 6. A correlação entre o direito à saúde e o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado | 34 |
| 6.1 Agentes Agressores à Saúde do Trabalhador | 36 |
| CAPÍTULO II – SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> | 40 |
| 1. Construção do conceito geral | 41 |
| 2. Construção do conceito clínico | 42 |
| 3. O <i>burnout</i> digital: consequências de um mundo conectado | 48 |
| 3.1 Relações entre o <i>burnout</i> digital e o direito à desconexão | 51 |
| 3.1.1. O direito à desconexão como conceito | 52 |
| 3.1.2. O princípio do solidarismo constitucional | 55 |
| 3.1.3. Desconexão: um direito solidário | 58 |
| 4. Consequências da Síndrome de <i>burnout</i> | 63 |
| CAPÍTULO III – O ENQUADRAMENTO DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> COMO DOENÇA OCUPACIONAL | 66 |
| 1. Síndrome de <i>burnout</i> e a jurisprudência brasileira | 68 |
| 2. Nexo de causalidade – obrigatoriedade de comprovação | 71 |
| 3. A responsabilização do empregador | 75 |
| 4. Responsabilidade civil subjetiva e objetiva | 75 |
| 5. Dano moral | 77 |
| 6. A inclusão da Síndrome de <i>burnout</i> como doença profissional internacional | 78 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 82 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 85 |

INTRODUÇÃO

Em primeiro plano, a presente dissertação exige a análise do termo *burnout* e este é definido, segundo o Instituto de Neurociências de Brasília, “como aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Metaforicamente é aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental” (INCB, 2023). A síndrome de *burnout* é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho.

A escolha deste tema surgiu diante dos notórios problemas enfrentados pelos motoristas de aplicativos que vai desde a falta de reconhecimento de vínculo empregatício pelas plataformas digitais até as longas horas de jornada de trabalho que os mesmos enfrentam todos os dias, causando stress, além da necessidade de realizar seu trabalho com a maior atenção, que, entre outras situações, podem desencadear sintomas mentais e físicos, que se não forem cuidados e combatidos, podem levar ao esgotamento profissional e a síndrome de *burnout*.

A palavra *burnout* vem do inglês, o que sugere que o indivíduo consome-se física e emocionalmente, passando a apresentar um comportamento agressivo e irritadiço. Alguns psicólogos a definem como “uma das consequências mais marcantes do estresse profissional e, caracteriza-se por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e todos” (CEPPS, 2023).

O referencial utilizado buscou, dentro da perspectiva do Direito do Trabalho, o direito fundamental ao trabalho digno apresentando-se como o giro hermenêutico necessário para a tutela integral do trabalho humano no Estado Democrático de Direito. Para a compreensão das regulamentações, quanto as adversidades das relações laborais foi necessário que se incluísse na discussão a definição de meio ambiente do trabalho, entendendo-se este como um conceito mais amplo de meio ambiente que envolve não somente os elementos naturais como a fauna, flora, biosfera, mais envolve, também, os componentes ambientais humanos.

Além disto, houve um aprofundamento sobre a maneira pela qual a ciência jurídica enxerga o meio ambiente do trabalho que será também objeto de pesquisa juntamente com a saúde do trabalhador. Neste aspecto, como segmentos do Direito do Trabalho, a segurança e medicina do trabalho que têm a aspiração de proporcionar condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, bem como sua recuperação, quando este estiver impossibilitado de prestar serviços ao empregador.

O ordenamento jurídico pátrio tem, atualmente, uma legislação condizente com as

inovações tecnológicas no intuito de coibir ou diminuir os acidentes ou enfermidades laborais. A Lei nº 6.514/77 alterou os artigos 154 a 201 da CLT que abordam o tema, tendo sido complementada pela Portaria nº 3.214/78 que regulamentou a utilização dos equipamentos obrigatórios para a garantia da segurança no trabalho, dentre outras questões. Assim, acredita-se que com a leitura clássica e contemporânea do meio ambiente do trabalho bem como sobre a síndrome de *burnout* ou esgotamento profissional serão de fundamental importância na fundamentação da presente investigação.

Já com relação à caracterização, os ambientes de trabalho estão diretamente ligados ao grande risco de adoecimento pela síndrome de *burnout*, contribuem com situações de estresse, desespero, tristeza, exaustão e baixa realização profissional. A leitura dos escritos sobre a síndrome de *burnout*, por sua vez, fica evidente a importância do reconhecimento precoce das manifestações para a realização de intervenções.

A relevância temática reside em discorrer que o meio ambiente do trabalho está vinculado ao meio ambiente geral, já que é impossível ter qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho, nem podendo se falar ainda que pode-se atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, deixando de lado o meio ambiental do trabalho.

Portanto, o objetivo da presente investigação é fomentar uma nova perspectiva para o meio ambiente do trabalho, já que devem ser oferecidas condições dignas aos trabalhadores e que este possuam um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Neste trabalho, privilegiou-se a abordagem teórica, principalmente a metodologia de pesquisa bibliográfica, cujo método adotado foi o dedutivo, do tipo qualitativa em relação a sua finalidade. No que se refere a pesquisa bibliográfica, realizou-se a utilização de doutrina e produções científicas, a fim de se apontar o conceito dos temas, princípios e regras aplicáveis, no âmbito nacional e internacional, contextualizando a temática, seus fundamentos e objetivos.

O método utilizado é o dedutivo, uma vez que se pretende compreender e concluir, a partir da base teórica utilizada, quais os reflexos da evolução tecnológica na saúde do trabalhador, sobretudo no que tange a síndrome de *burnout* e o trabalho do motorista de aplicativo. Por meio desse método, utilizou-se a documentação indireta, a partir da pesquisa bibliográfica, com enfoque multidisciplinar, de forma mais intensa nas disciplinas de Direito Ambiental, Direito Constitucional, Direito do Trabalho, Direito Ambiental do Trabalho, Direito Constitucional do Trabalho, Sociologia, Filosofia, entre outras.

A finalidade é qualitativa, pois a pesquisa não pode ser quantificada numericamente, preocupando-se em compreender conceitos, aspectos gerais e históricos, bem como apontar

fundamentos para o tema, concluindo sobre os reflexos da qualidade na saúde do trabalhador e o desenvolvimento da síndrome de *burnout* em motoristas de aplicativos.

Nesse sentido, a presente dissertação está dividida em três partes: o primeiro capítulo pretende enfatizar os aspectos formativos e filosóficos quanto ao meio ambiente do trabalho, conceituando práticas e doutrinas direcionadas à relação empregador, empregado e o meio ambiente de trabalho, em que o construto textual proporciona uma análise histórica pormenorizada acerca da evolução do conceito de trabalho e o surgimento do Direito Ambiental. Inicialmente, evidencia-se a origem da palavra "trabalho" e sua associação inaugural à escravidão, sublinhando a carência de salvaguardas aos trabalhadores ao longo dos tempos. Posteriormente, investiga-se a transformação do trabalho desde o período paleolítico até a Revolução Industrial, enfocando as condições deploráveis e a negligência quanto à saúde dos trabalhadores.

A abolição da escravidão mediante a promulgação da Lei Áurea em 1888 e a mudança para o feudalismo, no qual os trabalhadores eram subjugados aos senhores feudais, são abordadas como momentos cruciais. Com o advento da Revolução Industrial, o capítulo destaca os embates laborais, o aumento da exploração infantil e as condições insalubres que caracterizaram esse período.

A narrativa então transita para uma análise dos fundamentos filosóficos da preservação ambiental, apresentando a Teoria Pura do Direito de Hans Kelsen. Kelsen é salientado como um jurista que procurou isolar a ciência jurídica de elementos externos, concentrando-se exclusivamente nas normas jurídicas. O texto também explora o surgimento do movimento ambientalista, com ênfase na Conferência de Estocolmo em 1972, e na subsequente legislação brasileira voltada à salvaguarda do meio ambiente.

A última seção do capítulo destaca a importância da legislação ambiental brasileira, incluindo a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente e a Constituição de 1988, em que se enfatiza a autonomia do Direito Ambiental, fundamentada nos princípios estabelecidos nessa legislação, especialmente no artigo 225 da Constituição.

O segundo capítulo tem como objetivo primário o estabelecimento teórico quanto à síndrome de *burnout*, destacando práticas, causas e conceitos científicos que evidenciam o quadro da doença, em que o capítulo se propõe a realizar uma exploração concisa, porém aprofundada, sobre a síndrome de *burnout*, fornecendo uma análise abrangente de suas origens, manifestações e amplos impactos em diversas esferas profissionais. Ao longo do texto, as consequências físicas e emocionais da síndrome são meticulosamente exploradas. Desde a

exaustão emocional até os distúrbios físicos, o texto destaca não apenas os impactos individuais nos profissionais acometidos, mas também as ramificações nas instituições, nas relações familiares e no ambiente de trabalho. A retirada psicológica e física do trabalho por parte de quem sofre de *burnout* é destacada como uma fonte de perdas de tempo e recursos financeiros, afetando tanto o indivíduo quanto a instituição, que vê sua produção comprometida. No segundo capítulo também há enfoque nas implicações financeiras do *burnout*, destacando as consequências para as organizações, que enfrentam aumentos nos custos devido à crescente rotatividade de funcionários impactados pela síndrome, bem como ao consequente absenteísmo desses profissionais. Essa abordagem ressalta a necessidade urgente de estratégias preventivas e intervenções eficazes para mitigar os impactos econômicos do *burnout*.

A relação entre o *burnout* e transtornos como a depressão é examinada cuidadosamente. O capítulo explora estudos que indicam uma associação significativa entre os índices de *burnout* e sintomatologia depressiva, destacando a sobreposição à exaustão emocional. A discussão se estende para investigar se o *burnout* é uma variante da depressão relacionada ao trabalho, evidenciando a complexidade dessa relação.

A prevalência do *burnout* em diferentes contextos profissionais é outro ponto crucial abordado no presente capítulo. Pesquisas indicam taxas alarmantes de *burnout* em profissões relacionadas aos setores de saúde, educação e serviços humanos. A escassez de profissionais, impulsionada pelo *burnout* e pela insatisfação, emerge como um fator preocupante, influenciando negativamente na qualidade dos cuidados oferecidos.

O segundo capítulo também enfatiza a importância de uma abordagem coletiva para enfrentar o *burnout*. Desde a implementação de medidas organizacionais até o reconhecimento individual dos sinais precoces, a conclusão destaca a necessidade de construir ambientes profissionais mais saudáveis e sustentáveis. A compreensão aprofundada do *burnout* e suas interações é considerada essencial para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam o bem-estar no ambiente de trabalho e previnam essa síndrome.

Em síntese, esta análise abrangente oferece uma visão detalhada do *burnout*, destacando suas diversas facetas, desde as implicações financeiras até os impactos nas relações familiares e no serviço prestado. Com base em pesquisas e estudos, o texto destaca a urgência de ações preventivas e estratégias eficazes para lidar com o *burnout*, contribuindo para a construção de ambientes profissionais mais saudáveis e sustentáveis.

Por fim, o terceiro capítulo da presente dissertação caminha pela refutação do quadro jurisprudencial do problema da síndrome de *burnout* no Brasil, equiparando e comparando a

legislação vigente com exemplos nos quais o tema já foi trabalhado por outras esferas nacionais.

O terceiro capítulo aborda a preocupação central contemporânea com a saúde dos trabalhadores, reconhecida como um direito humano fundamental nas sociedades modernas. No cenário jurídico brasileiro, a Lei nº 8.213/91 desempenha um papel crucial ao definir o acidente do trabalho, equiparando doenças profissionais e do trabalho a acidentes laborais para facilitar a concessão de benefícios previdenciários.

No último capítulo existe a abordagem da Síndrome de *burnout*, um distúrbio psicológico vinculado ao ambiente profissional. Pretendemos analisar a jurisprudência brasileira sobre a equiparação da Síndrome de *burnout* ao acidente de trabalho, destacando a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de outros tribunais. Este distúrbio, caracterizado por esgotamento profissional decorrente de tensão emocional constante no trabalho, tornou-se um tema significativo no debate jurídico e social.

Ao explorar os artigos 20 e 21 da Lei nº 8.213/91, o capítulo discutirá os critérios estabelecidos para enquadrar doenças profissionais e do trabalho como acidentes laborais. Conforme as argumentações técnicas abordadas no capítulo, as doenças profissionais originam-se das atividades ou condições laborais, presumindo automaticamente onexo causal, enquanto as doenças do trabalho requerem a comprovação da relação entre a enfermidade e o trabalho.

A jurisprudência apresenta casos diversos em que a equiparação da Síndrome de *burnout* ao acidente de trabalho fundamentou pedidos de indenização por danos morais. Além disso, será abordada a responsabilidade do empregador no contexto da saúde mental do trabalhador, destacando a diferenciação entre responsabilidade subjetiva e objetiva. A aplicação da Teoria do Enfoque aos Direitos Humanos ressalta a importância do compromisso coletivo, incluindo empresas, na preservação dos direitos humanos e da saúde dos trabalhadores.

O capítulo também contextualizará a Síndrome de *burnout* como uma questão social que exige responsabilidade compartilhada, alinhando-se com diretrizes nacionais estabelecidas pelo Decreto Federal n. 9571/18 sobre empresas e direitos humanos.

Diante dessa complexidade, a análise jurídica da Síndrome de Burnout no contexto do direito do trabalho brasileiro destaca a necessidade de uma abordagem cautelosa, considerando a natureza psicológica da enfermidade e os desafios na comprovação do nexocausal. A variedade de perspectivas jurisprudenciais reflete a busca por equilíbrio entre a proteção do trabalhador e a viabilidade das empresas. A saúde do trabalhador, emerge como um campo crucial de reflexão e ação no âmbito jurídico e social, exigindo o contínuo aprimoramento de normas e práticas para garantir um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

CAPÍTULO I

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: APORTE TEÓRICO-NORMATIVO

O presente capítulo apresenta uma análise histórica sobre a evolução do trabalho e a emergência do Direito Ambiental. Nele é destacada a origem da palavra "trabalho" e sua associação inicial com a escravidão, ressaltando a falta de proteção aos trabalhadores ao longo da história. Em seguida, é explorada a evolução do trabalho desde o período paleolítico até a Revolução Industrial, destacando as condições precárias e a falta de preocupação com a saúde do trabalhador.

O construto textual também aborda a abolição da escravidão com a Lei Áurea em 1888 e a transição para o feudalismo, onde os trabalhadores estavam submetidos aos senhores feudais. Com o surgimento da Revolução Industrial, o capítulo destaca os conflitos trabalhistas, o aumento do trabalho infantil e as condições insalubres.

Em seguida, a narrativa passa para uma discussão sobre os fundamentos filosóficos da proteção ambiental, apresentando a Teoria Pura do Direito de Hans Kelsen. Kelsen é destacado como um jurista que buscou separar a ciência jurídica de elementos externos, concentrando-se nas normas jurídicas. O texto também aborda a emergência do movimento ambientalista, destacando a Conferência de Estocolmo em 1972 e a posterior legislação brasileira voltada para a proteção do meio ambiente.

A última parte do capítulo destaca a importância da legislação ambiental brasileira, incluindo a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente e a Constituição de 1988. O autor ressalta a autonomia do Direito Ambiental, fundamentada nos princípios estabelecidos nessa legislação, especialmente no artigo 225 da Constituição.

Em suma, o presente capítulo apresenta uma sequência cronológica clara para abordar os temas anteriormente citados, começando com a evolução do trabalho, passando pela Revolução Industrial, a abolição da escravidão, a transição para o feudalismo e, por fim, a análise dos fundamentos filosóficos da proteção ambiental.

1. O necessário diálogo entre saúde, trabalho e meio ambiente

Conforme Sérgio Pinto Martins (2000, p. 34), a palavra trabalho, vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura, ou uma canga que pesava sobre os animais. Ainda segundo o autor, a primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde o escravo

não tinha nenhum direito, pois era propriedade de seu dono e vivia apenas para trabalhar, uma vez que o “trabalho é tão antigo quanto o homem” (Reis, 2007, p.37).

Contudo, a analogia do trabalho e a saúde/doença nem sempre foram preocupações por parte do estado e do empregador. Realizando uma análise desde os primórdios, podemos verificar que não havia respeito à vida do próximo, o princípio da dignidade da pessoa humana, nessa época, nem era conhecido e muito menos respeitado. De acordo com Costa (2008, p. 14):

A evolução histórica do trabalho começa desde o período paleolítico, onde no começo, o homem trabalhava para a sua própria subsistência, no trabalho extrativo e, posteriormente, criando armas para caça, feitas de pedras lascadas. Muitos anos depois, passando pelas civilizações egípcias, gregas e romanas, o trabalho tornou-se, assim, uma atividade de domínio, passando a ser considerado uma atividade destinada às camadas mais baixas da sociedade, carentes de proteção. (Costa, 2008, p. 14)

Percebe-se, assim, que no início, o homem buscava uma maneira de sobreviver e trazer sustento à sua família, através da caça e da pesca, posteriormente, o homem passou a viver em grupos, onde, começou a surgir rivalidade entre as tribos diferentes. Sobre isso Carmino (2004, p. 26) dispõe:

O subemprego, as hordas de trabalhadores sem-terra e sem sustento, os latifúndios improdutivos, amealhados a preço vil, junto a pequenos proprietários sem condições de explorar a terra, o lazer ocioso e inconsequente das elites, marcaram a Antiguidade. (Carmino, 2004, p. 26)

Com o passar dos tempos, o homem percebeu que era mais vantajoso escravizar pessoas para que trabalhassem, assim surgia venda e troca de trabalhadores escravos por mercadorias, quem detinha nessa época o poder eram os que possuíam maior capital.

Conforme Martins (2003, p. 34):

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista”. Na época da escravidão não havia proteção jurídica que determinasse que aquela prática fosse abusiva, pois o direito ainda estava nascendo dos pequenos atos da civilização. (Martins, 2003, p. 34)

Os indivíduos escravizados não detinham nenhum direito trabalhista, pois o trabalho escravo só garantia para os escravos a comida para se manter em condições de trabalhar, e a obtenção de frutos do seu trabalho para quem ele pertencia, sendo à época, um símbolo de poder e riqueza, de acordo com o autor Claudio Brandão (2006, p. 39). Haviam aqueles que acreditavam que os escravos deveriam ser bem alimentados e ter um pouco de condições de

vida, para que dessa forma, eles durassem mais, pois para os seus donos isso teria um aspecto positivo. Sobre isso, Silva salienta que:

[...] os romanos construíram impressionantes sistemas de esgotos e de banhos, suprimentos de água e instalações sanitárias. Com o surgimento das doenças ocupacionais nessa época, a ênfase na saúde e a higiene como método de prevenção era destinada à aristocracia, sendo a saúde dos escravos deixada de lado, mas ainda sim importante. Não houve menções à saúde do trabalhador antes do período romano, e foram os eles os primeiros a estabelecer uma relação entre o trabalho e as doenças. (Silva, 2014, p. 34)

Seguindo o fluxo cronológico, com a implantação do feudalismo, a relação de trabalho consistia na experiência de indivíduos que trabalhavam nas terras dos senhores feudais, e em troca podiam morar em suas terras. Sobre o sistema do feudalismo, Leite descreve que:

A servidão, apontada como 16 uma das características das sociedades feudais da Idade Média determinava que o servo estivesse submetido ao senhor da terra, também conhecido como senhor feudal. Os servos tinham que prestar serviços na propriedade dos senhores feudais, parte do que produziam nas terras era entregue a eles, em troca recebiam proteção militar contra invasores e podiam morar nas terras. Eles estavam sujeitos a restrições, dentre elas a de se locomoverem para outros lugares. (Leite, 2000, p. 17)

Nesse momento da história, não havia nenhuma preocupação com as condições de trabalho desses indivíduos, tanto físicas como psicológicas. Silva dispõe sobre o que seria o primeiro estudo sobre doenças do trabalho:

Algum tempo depois, no século XVI, mais especificamente no ano 1556 foi publicado, postumamente, o que seria o primeiro estudo específico sobre doenças do trabalho, um tratado sobre mineração, do médico alemão Georgius Agricola (1494-1555), no qual estudou as doenças dos mineiros. Contudo, o maior marco evidenciado à época sobre o tratamento à saúde do trabalhador foi o livro do médico italiano Bernardino Ramazzini, intitulado *Demorbis Artificum Diatriba*, cuja tradução é: As doenças dos trabalhadores; publicado em 1700, em que seu estudo abrangeu mais de 60 profissões, relacionando as doenças e as medidas de prevenção e tratamento. (Silva, 2014, p. 34)

Em 1888, foi assinada a Lei Áurea, onde pôs fim ao sistema de escravidão, dando início a um novo período em relação ao sistema trabalhista.

Inclusive, Reis (2007, p. 42) ratifica que “Em 13/05/1888, a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil, e essa, sem dúvida foi a lei trabalhista de maior importância promulgada no ordenamento jurídico brasileiro”.

Logo depois, com a Revolução Industrial, que começou na Inglaterra no século XVIII, foram surgindo os conflitos trabalhistas, devido as empresas que se instalaram aqui no Brasil, tronando-se um grande marco no Direito do Trabalho.

A libertação do trabalhador, seguindo os parâmetros democráticos de Kelsen, começou com as reuniões através dos sindicatos e após isto com a Revolução Industrial, quando surgiu o trabalho assalariado e a figura do patrão (Kelsen, 2000, p. 180). Com o surgimento das máquinas, foram feitas mudanças no relacionamento entre patrões e empregados, de modo que foi dado um sentido social, humano e jurídico ao trabalho, iniciando o interesse de proteção ao trabalhador pelo Estado (Costa, 2008, p. 18). Gomes afirma que:

A origem histórica do Direito do Trabalho está vinculada ao fenômeno conhecido sob a designação de “Revolução Industrial”. Se nos fosse dado situar no tempo um acontecimento marcante para assinalar o início desse processo revolucionário, indicaríamos a máquina a vapor descoberta por Thomas Newcomen, em 1712, logo empregada, com fins industriais, para bombear água das minas de carvão inglesas. (Gomes, 2002, p. 01)

Nessa era industrial, o trabalho infantil e o trabalho realizado por mulheres cresceram de forma significativa por ser uma mão de obra barata, além do que, as jornadas de trabalho eram longas, podendo chegar até em 16 horas e o trabalho era insalubre, penoso e perigoso, como declara Nascimento:

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que constituíam mão-de-obra mais barata, os acidentes ocorridos com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foras as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários. (Nascimento, 2009, p. 15)

O cidadão nessa época, trabalhava sob condições precárias, não havia nenhum respeito quanto a proteção da saúde desse trabalhador, era o trabalhador quem decidia a quantidade de horas que tinham que trabalhadas, ao que o autor também declara que:

A liberdade de fixar a duração da diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosas ou não. (Nascimento, 2009, p. 19)

Na opinião de Oliveira (1996, p. 52), a Revolução Industrial trouxe um cenário problemático e sombrio, pois o aumento da produção em série mostrou a fragilidade do homem frente às máquinas, que acabavam por adoecer, mutilar e até matar os trabalhadores, por falta de uma proteção.

Segundo as concepções da época, as enfermidades e lesões eram subprodutos da atividade empresarial e o próprio empregado deveria prevenir os acidentes.

Com o advento da Revolução Industrial as pessoas ofereciam seu trabalho como moeda de troca, quem detinha o poder exploravam esses trabalhadores de todas as formas, pois visavam sempre ganhar cada vez mais.

No entanto, ao longo dos anos, os homens indignados com tanta humilhação, foram organizando-se e criando os sindicatos dos trabalhadores, assim, aos poucos, o direito foi nascendo e se consolidando na área trabalhista, fazendo surgir assim as leis que dirimiam as condições a que um empregado poderia ser submetido no âmbito da relação trabalhista, foi ocorrendo um grande avanço nessa área, fazendo assim surgir uma preocupação em relação a saúde deste indivíduo como trabalhador. (Silva, 2019, s/p)

2. Fundamentos filosóficos da proteção ambiental

Hans Kelsen (1881-1973) é considerado um dos maiores juristas que contribuíram para a ciência do Direito, e que sua obra denominada Teoria Pura do Direito foi um de seus livros que mais se destacou no Brasil, sendo considerada como a principal, pela função de constituição do Direito como ciência.

A pureza, para Kelsen, é relativa apenas à Ciência do Direito, de modo que no texto, Kelsen, aponta que objetiva “[...] garantir um conhecimento apenas dirigido ao Direito e excluir deste conhecimento tudo quanto não pertença ao seu objeto, tudo quanto não se possa, rigorosamente, determinar como Direito” (1998, p. 1). Segundo Siqueira:

[...] é inegável para o estudo do Direito. Mesmo seus adversários reconhecem o papel exercido pelo mestre de Viena na formulação de um pensamento que levou o Direito ao patamar de uma ciência autônoma. Ao dispor acerca de sua Teoria Pura, Kelsen aponta para a necessidade de se estudar o Direito pelo Direito, sem quaisquer referências a outros ramos da ciência, entendendo que ele, por uma ciência autônoma, pode ser analisado e estudado com os próprios elementos e instrumentos que ele fornece. (Siqueira, 2011, p. 203)

Kelsen tinha a compreensão da complexidade do mundo como um todo, assim, tentava pensar o Direito sem observar os aspectos políticos e éticos, “deixando de lado aspectos que não lhe dizem respeito para uma abordagem mais concisa acerca de uma possível Ciência do Direito Pura” (Lima, 2016, p. 169).

Sua obra demonstra que o mesmo deixou de se preocupar com a relação Direito e Moral, rompendo, dessa forma, com a concepção jusnaturalista de Direito. Kelson, portanto, “busca transformar o Direito em uma ciência genuína, estabelecendo os critérios e elementos da objetividade e exatidão, sendo esses considerados aspectos indispensáveis para que se produza e analise qualquer ciência” (Reis, 2002, p. 11).

No entanto, apesar de tentar se desvincular de elementos do jusnaturalismos e o Direito em relação a aspectos extrajurídicos, sua obra apresenta relações com outros ramos e elementos de Ciências Sociais e até mesmo com o próprio Direito.

No livro *Teoria Pura do Direito* o autor cita que o sistema positivista não deve considerar a moralidade como um critério de validade da norma. Seu posicionamento é de que as normas devem ser analisadas observando a norma que é hierarquicamente superior para serem reconhecidas como válidas. Nesse contexto, Reis descreve que:

Na interpretação da norma realizada pelo aplicador do direito, a determinação que ocorre (de forma e conteúdo) de uma norma inferior por uma norma superior nunca é completa. Por sua vez, a indeterminação do conteúdo de uma norma pode ser intencional ou não intencional. É 1) intencional quando opera sob o pressuposto de que a norma inferior continua o processo de determinação iniciado pela norma superior e incapaz de, por ela, ser levado a termo; é 2) não intencional em virtude da pluralidade de significações de uma palavra ou de uma sequência de palavras em que a norma se exprime: o sentido verbal da norma não é unívoco, o órgão que tem de aplicar a norma encontra-se perante várias significações possíveis. (Reis, 2002, p. 17)

Por sua vez, pretende com essa sua obra, libertar a Ciência do Direito de tudo o que lhe for estranho, pois não se trata de uma ciência de fatos e, sim, de uma ciência de normas, purificando o Direito. Nesse sentido, Kelsen (1998, p.1) afirma: “quer isso dizer que ela (a Teoria Pura do Direito) pretende libertar a ciência jurídica de todos os elementos que lhe são estranhos. Esse é o seu princípio metodológico fundamental”.

Essa questão surgiu em função de alguns eventos que ocorreram nessa época, que se refere a primeira metade do século XX, pois, a ciência nesse período misturava psicologia e sociologia com jurisprudência (questão factual) e a ética com a teoria política (questão valorativa) (Kelsen, 1998).

Desse modo, vivendo essa confusão na área do Direito, Kelsen decide realizar uma análise sobre a Ciência do Direito, realizando um corte axiológico em face destas disciplinas, o qual dispõe que:

Quando a Teoria Pura empreende delimitar o conhecimento do Direito em face destas disciplinas, falo não por ignorar ou, muito menos, por negar essa conexão, mas porque intenta evitar um sincretismo metodológico que obscurece a essência da ciência jurídica e dilui os limites que lhe são impostos pela natureza do seu objeto (Kelsen, 1998, p. 2).

A intenção do autor não é separar o Direito de outras áreas, é separar apenas do que obscurecer a essência da ciência jurídica. Assim, tem-se que Kelsen se preocupava com a segurança jurídica, pois se pretendia evidenciar a objetividade como respostas a correntes de pensamento que existiam na época, como a jusnaturalista e a metafísica.

Os seus estudos tinham como intuito desenvolver uma nova metodologia ao Direito, em que fosse analisado independente de ideologias, negando o sincretismo metodológico, fazendo assim, um verdadeiro corte axiológico.

A Norma se apresenta para Kelsen como objeto jurídico, de modo que, diferentemente do conhecimento das ciências exatas como a física e a química, o objeto da Teoria Pura contém em si mesmo sua autoexplicação.

Por sua vez, o autor explora o objeto da ciência jurídica e sua peculiaridade de autoexplicação com juízos de valores, um juízo de valor de interpretação, em que se analisa se determinada conduta está de acordo com a norma. Se estiver, é um juízo valorativo positivo e positivista.

Se não estiver, é um juízo valorativo negativo e também positivista. Como afirma o próprio autor: “O juízo segundo o qual uma conduta real é tal como deve ser, de acordo com uma norma objetivamente válida, é um juízo de valor, e, neste caso, um juízo de valor positivo” (Kelsen, 1998, p. 12).

Nesse contexto, Kelsen, busca separar a dimensão subjetiva dos valores dos juízos de valores positivos, pois são esses que formatam o conhecimento jurídico produzido pela operação mental lógica, afirmando que:

Devemos distinguir do valor constituído através de uma norma considerada objetivamente válida o valor que consiste, não na relação com uma tal norma, mas na relação de um objeto com o desejo ou a vontade de um ou de vários indivíduos a tal objeto dirigida (Kelsen, 1998, p. 14).

Em sua concepção o valor máximo objetivo é alcançado por meio da Norma Fundamental, ou o ápice da pirâmide kelseniana, o qual se configura como o último juízo de valor objetivo, que deriva as demais normas (ou subnormas). Assim, Kelsen descreve que:

Os juízos de valor segundo os quais uma conduta real corresponde a uma norma considerada objetivamente válida e, neste sentido, é boa, isto é, valiosa, ou contraria tal norma e, neste sentido, é má, isto é, desvaliosa, devem ser distinguidos dos juízos de realidade que, sem referência a uma norma considerada objetivamente válida o que, em última análise, quer dizer: sem referência a uma norma fundamental pressuposta – enunciam que algo é ou como algo é. (Kelsen, 1998, p. 14)

Destaca-se que não existe nenhuma outra Norma jurídica positiva superior à Constituição, mas tão somente “a Norma Fundamental, um tipo de norma jurídica pensada [...] que serve apenas para “fechar” o sistema, evitando assim a recorrência infinita [...] da pergunta acerca do fundamento de validade das normas jurídicas” (Matos, 2007).

Em sua obra, Kelsen ainda ressalta que existe uma interligação de normas prescritivas e normas sancionadoras, pois, a norma que não possui uma sanção e somente prescreve uma conduta proibida, obrigatória ou permitida, está intimamente ligada à norma sancionadora.

A Ciência do Direito deve se atrelar nas análises das condutas humanas que são pressupostas pela norma jurídica, não se deve ocupar em condutas humanas ideológicas. Conforme Kelsen (1998, p. 50): “Na afirmação evidente de que o objeto da ciência jurídica é o Direito, está contida a afirmação que são as normas jurídicas o objeto da ciência jurídica”.

Para Ferraz (1981, p. 134): “Kelsen temia que o direito se ocupasse de coisas demais e acabasse por se perder em debates estéreos sem se impor conforme os critérios de rigor inerente a qualquer pensamento que se pretendesse científico”.

Desde algumas frases ditas por Platão se registrou ao longo dos anos algum pensamento ambientalista, de modo que foi se firmando em alguns pequenos movimentos britânicos em 1865, ano este, em que foi fundado o primeiro grupo privado ambientalista *Commons, Foot-paths, and Open Spaces Preservation Society*.

No entanto, o ambientalismo como conhecemos hoje, pautado na transformação de costumes e consciências, surgiu após 1962, como afirma o grande historiador do movimento ambientalista, John McCormick:

Nos Estados Unidos, um movimento bipartido de preservacionistas de áreas virgens e de conservacionistas de recursos naturais começou a emergir na virada do século. A sensibilidade do público para os primeiros movimentos era pequena, mas, à medida que a ciência revelava mais sobre a estrutura da natureza, e as pessoas ganhavam mais mobilidade e passavam a olhar para além de sua vizinhança imediata, o movimento cresceu e se disseminou. Contudo, a verdadeira revolução ambiental só aconteceu depois de 1945, com o período de maiores mudanças se verificando a partir de 1962. (McCormick, 1992, p. 16)

Dalmau (2019, p.16) destaca assim, que ocorreu um novo avanço experimentado pelo Direito no século XX, principalmente no período de pós Segunda Guerra, que se configurou com a criação dos Tribunais Internacionais de direitos humanos, quando se ampliaram os conteúdos e surgiram novos titulares: “*abarco no solo nuevos contenidos* – sanidade, médio

ambiente, vivenda - sino, especialmente *nuevas* titularidades: migrantes, minorias *sexuales*, colectividades, *pueblos* indígenas”.

Assim, com o passar dos anos, a preocupação para o meio ambiente começou a surgir na sociedade se revelando como uma das prioridades da atual geração afim de que as futuras gerações possam usufruir do que ainda se tem no planeta.

No Brasil, destaca-se que as primeiras regulamentações legais que foram direcionadas à proteção do meio ambiente são encontradas na legislação portuguesa que esteve em vigência no país (Ordenações Afonsinas, Manuelinas e Filipinas) até o advento do Código Civil de 1916, onde apenas os conflitos de vizinhança foram protegidos. Segundo Milaré:

Toda essa legislação antiga, complexa, esparsa e inadequada, deixava imune (se é que não incentivava) o esbulho do patrimônio natural, despojado do seu caráter de bem comum e tratado ignominiosamente como propriedade privada, gerido e explorado sem escrúpulos, com discricionariedade acima de qualquer legislação coerente, de qualquer interesse maior. (Milaré, 2015, p. 234)

Foi a partir da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, realizada em junho de 1972 na cidade de Estocolmo, localizada na Suécia, que o Direito Brasileiro começou a dar a devida importância ao meio ambiente, no que se refere a sua conservação, o qual pode ser representado por meio das leis: Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, Lei n. 6.938/1981, Lei da Ação Civil Pública, Lei n. 7.347/1985, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Lei dos Crimes Ambientais, Lei n. 9.605/1998 (Milaré, 2015, p. 243). A Lei n. 6.938/1981, Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, em seu artigo 3º, dispõe sobre o conceito:

Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o 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. (Brasil, 1981).

Posteriormente surgiu a atual Constituição Federal, o qual estabelece o assunto meio ambiente de forma individualizada, prevista no artigo 225, que assim dispõe:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Além dessa previsão, a Constituição de 1988 ainda estabelece em seu 5º, inciso LXXIII, permitindo que qualquer cidadão ingresse com a referida ação com o intuito de anular ato lesivo

ao meio ambiente. Além disso, no seu artigo 129, inciso III, atribui ao Ministério Público a função de promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção do meio ambiente (Brasil, 1988).

Contudo, destaca-se que o “Direito, como ciência humana e social, pauta-se também pelos postulados da filosofia das ciências, entre os quais está a necessidade de princípios constitutivos para que a ciência possa ser considerada autônoma, ou seja, suficiente o bastante para existir por si e situar-se num contexto científico dado” (Milaré, 2015, p. 257).

Quanto ao Direito Ambiental, apesar de ser vista como uma ciência nova, esse direito também é configurado como autônomo. Essa independência está garantida por meio dos princípios estabelecidos no artigo 225, já mencionado anteriormente, os quais se configuram como princípios de Política Nacional do Meio Ambiente que surgiram a partir de princípios de Política Global do Meio Ambiente, inicialmente formulados na Conferência de Estocolmo de 1972 (Fiorillo, 2014, p. 24).

Ressalta-se então, que o Direito Ambiental é de caráter horizontal, e, visto como ramo do Direito, abrange outros, como Direito administrativo, civil, penal e internacional. Nesse contexto, se configura como um “Direito de interações e apresentando-se disperso em diversas regulamentações; se, por outro lado, não for considerado como ramo autônomo do Direito, o Direito Ambiental é particularizado como um conjunto de normas e institutos jurídicos inerentes a vários ramos do Direito, de aplicabilidade instrumental visando a disciplina da conduta humana frente ao meio ambiente” (Mukai, 1998, p. 6).

O ordenamento jurídico é substancialmente baseado nas elaborações legais, bem como nas diferentes fontes do Direito, formulações científicas e técnicas. Nesse sentido, destaca-se dois princípios que foram firmados na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, por meio de um documento denominado “Agenda 21” (1992):

Os Estados adotarão legislação ambiental eficaz. As normas ambientais, e os objetivos e as prioridades de gerenciamento deverão refletir o contexto ambiental e de meio ambiente a que se aplicam. As normas aplicadas por alguns países poderão ser inadequadas para outros, em particular para os países em desenvolvimento, acarretando custos econômicos e sociais injustificados. (ONU, 1992, princípio 11).

Os Estados irão desenvolver legislação nacional relativa à responsabilidade e à indenização das vítimas de poluição e de outros danos ambientais. Os Estados irão também cooperar, de maneira expedita e mais determinada, no desenvolvimento do direito internacional no que se refere à responsabilidade e à indenização por efeitos adversos dos danos ambientais causados, em áreas fora de sua jurisdição, por atividades dentro de sua jurisdição ou sob seu controle. (ONU, 1992, princípio 13).

A “Agenda 21” subsidia implementos de instrumentos e mecanismos legais e as ações do Poder Público e da sociedade em interesse do desenvolvimento sustentável, o qual pode ser considerado como uma “cartilha básica do desenvolvimento sustentável”, abordando questões sobre: estímulo à cooperação internacional e interna dos países; enfatiza a gestão ambiental descentralizada e participativa; preconiza a relevância e o incremento do poder local; valoriza as parcerias, mudanças de padrões de consumo e nos processos de produção (Milaré, 2007, p. 88).

Estudos que evidenciam a ciência jurídica como um campo isolado das demais ciências, com única observância e atenção às regras positivadas tem sido nos últimos anos não mais sustentados, pois se torna arriscado interpretar uma regra sem analisar o seu contexto sociocultural.

No entanto, existem doutrinadores que não considera relevante atrelar à ciência forense estudos de outras áreas como sociologia, história, filosofia. Não se desconhece o preconceito existente ainda por parte dos teóricos tanto do campo das ciências jurídicas quanto por parte das demais ciências sociais aplicadas, especialmente quando pretende se atrelar estudos interdisciplinares que não contêm “regras predeterminadas que possam ser aplicadas rigidamente ao processo de avaliação” (Leis, 2011, p. 112).

Conforme já mencionado anteriormente, os estudos realizados por Kelsen se destacaram no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, principalmente quanto ao seu livro da Teoria Pura do Direito pela função de constituição do Direito como ciência.

Nesse contexto, destaca-se que quanto ao princípio da pureza, premissa que propõe que o direito seja unidisciplinar não prospera uma vez que o direito sempre se depara com outras ciências, como por exemplo quando se está diante de uma norma em branco ou para compreender um realidade fática em que se insere. De modo que evidencia-se ser impossível aplicar o direito sem a ajuda de outras ciências, pelo menos não com equidade. Há múltiplas interrelações (Repoles; Zagre, 2011, p. 3731).

Em relação ao Direito Ambiental torna-se até necessário para compreender a magnitude desse direito, a utilização de outras ciências como: as sociais, humanas, naturais e exatas, pois, a evolução da sociedade tem se revelado nos últimos anos a necessidade de um olhar mais diferenciado ao meio ambiente, na questão da sustentabilidade, preservação e conservação. Nesse contexto, ganha notoriedade a interdisciplinariedade do direito ambiental.

Tem-se que a interdisciplinaridade é uma teoria epistemológica que propõe uma troca conceitual, teórica e metodológica entre as disciplinas, o qual difere-se da transdisciplinaridade pois esta é uma abordagem científica que visa a unidade do conhecimento (Paviani, 2003, p. 1).

Segundo Leis (2011, p. 115), “os recursos interdisciplinares funcionam como meio de se reproduzir a realidade que os contextualizam como modo de se solucionar efetivamente problemas que não poderiam ser resolvidos por uma só disciplina”.

Sobre interdisciplinaridade, Morin (2000, p. 135) menciona que a “ciência nunca teria sido ciência se não tivesse sido interdisciplinar”. Informa ainda que, a “história da ciência é percorrida por grandes unificações transdisciplinares marcadas com os nomes de Newton, Maxwell, Einstein, o resplendor de filosofias subjacentes (empirismo, pragmatismo) ou de imperialismos teóricos (marxismo, freudismo)”. Leis (2011, p. 107) ainda acrescenta que:

“Interdisciplinaridade como um processo de resolução de problemas ou de abordagem de temas que, por serem muito complexos, não podem ser trabalhados por uma única disciplina. Dessa forma, a interdisciplinaridade é percebida em uma integração de visões disciplinares diversas, construindo assim uma perspectiva mais abrangente” (Leis, 2011, p. 107).

Em seu livro, Kelsen considerou a ciência jurídica, porém, é necessário compreender que a ciência é complexa, sendo impossível dissociá-la do contexto histórico social (Morin, 2000, p. 8). O Direito ambiental é, por sua vez, composto pelo aspecto normativo assim como pelo contexto social, histórico e meio ambiente. Tem-se a questão do dano ambiental em que resulta de diversas ações e durante um longo prazo. Além disto a manifestação retardada ou cumulativa faz com que o dano produza as suas consequências em outras gerações (Carvalho, 2011, p. 19).

Assim como o dano é causado por diversos meios ou pessoas, a sua efetivação se consolida por meio da atuação de uma ação conjunta, envolvendo diversas áreas como: áreas do conhecimento, tecnologia, contexto social e contexto político em um verdadeiro esforço interdisciplinar. Segundo Frigoto (2012, p. 13), menciona que: “A necessidade da interdisciplinaridade no direito ambiental fundasse, sobretudo, no caráter dialético da realidade social que é, ao mesmo tempo única e heterogênea com uma natureza intersubjetiva e inter objetiva. Meio e seres vivos, agentes e vítimas dos danos ambientais se interrelacionam e se confundem”.

Nos últimos vinte anos, houve um aumento considerável de obras dedicadas a esse tema. No entanto, persiste a dúvida se o meio ambiente do trabalho está mais ligado ao direito do trabalho ou ao direito ambiental. Alguns juristas argumentam que essa questão é complexa

e que o direito ambiental não deve ser rigidamente dividido, mas sim integrado. A Constituição Federal especifica a proteção de diferentes aspectos do meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho.

Destaca-se a interconexão entre o homem, a natureza e a sociedade, argumentando que é impossível abordar a atividade humana sem considerar esses elementos. A dicotomia entre meio ambiente natural e artificial é vista como inadequada quando se trata do meio ambiente do trabalho, que envolve o local de trabalho e o ato de trabalhar, sobre o qual Sandro Melo atesta que:

Ressalta-se, uma vez mais, que o meio ambiente, em todas as suas nuances, é uno e indivisível, não admitindo segmentação. Não se sustenta, portanto, a divisão do meio ambiente em subespécies ou classes, sob pena de admitir-se que as ações humanas, de qualquer natureza, incidentes sobre determinado aspecto do meio ambiente, não tenham, necessariamente, qualquer repercussão sobre os demais aspectos dele, sobre o meio ambiente geral. (Melo, 2022, p. 10)

Apesar de alguns autores defenderem a abordagem interdisciplinar, a divisão do meio ambiente em subespécies é criticada por autores como Sandro Nahmias Melo, que também ressalta a importância de considerar o meio ambiente do trabalho de maneira ampla, incluindo todos os elementos que compõem as condições físicas e psíquicas do trabalho. A ênfase é na necessidade de ir além das regulamentações de conforto físico e considerar o bem-estar completo do trabalhador, conforme definido pela Organização Mundial de Saúde. O direito ambiental do trabalho é visto como uma disciplina marcada pela interdisciplinaridade, demandando o uso de elementos de várias áreas do direito para tutelar a qualidade de vida do trabalhador.

3. O caráter unitário do meio ambiente

3.1 Aspectos ambientais

O meio ambiente trata-se de um bem comum, que possui caráter difuso, e representa o direito de relacionar-se com tudo o que nos cerca, sendo que embora não esteja incluído no rol de direitos fundamentais previstos no Título II da Constituição de 1988, é um direito que está diretamente relacionado com a dignidade da pessoa humana e a preservação da vida.

O conceito de meio ambiente há de ser, pois, globalizante, abrangente de toda a natureza original e artificial, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o

patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arqueológico. O meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente compreensiva dos recursos naturais e culturais. (Silva, 2002, p. 20)

O direito ao meio ambiente possui as características de: inalienabilidade, indisponibilidade, irrenunciabilidade e imprescritibilidade. Destaca-se ainda que o artigo 3º da Lei n. 6.938 de 1982, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, dispõe que: Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I – meio ambiente, o 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”. Os titulares de direito não podem renunciar, dispor ou alienar, pois reconhece-se a dimensão intergeracional, que significa dizer, que o interesse da qualidade ambiental diz respeito não apenas a esta geração, mas, em relação as futuras gerações.

O Supremo Tribunal Federal firma o entendimento de que o meio ambiente compõe uma dimensão coletiva e difusa em que tem como objeto final a proteção e qualidade de vida, por ser um direito de terceira geração:

O direito a integridade do meio ambiente – típico direito de terceira geração – constitui prerrogativa jurídica de titularidade coletiva, refletindo, dentro do processo de afirmação dos direitos humanos, a expressão significativa de um poder atribuído, não ao indivíduo identificado em sua singularidade, mas, num sentido verdadeiramente mais abrangente, a própria coletividade social. (STF, Mandado de Segurança 22.164, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 17.11.95).

A tutela estatal, relaciona-se com o núcleo essencial da vida, que é sua preservação. O ambiente é visto como um macrobem de uso comum do povo, além de ser um bem incorpóreo e imaterial, trata-se de um direito classificado como direito de terceira dimensão, incluído nos “direitos dos povos” ou “direitos da solidariedade”, de maneira que relaciona-se ao direito individual ou coletivo. Assim, o proprietário, seja ele público ou particular, não poderá dispor da qualidade do meio ambiente ecologicamente equilibrado, devido à previsão constitucional, considerando sua dimensão (Leite, 2010, p. 165).

Destaca-se assim, que o conceito de meio ambiente é globalizante, por abranger toda a natureza original e artificial compreendendo, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas culturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arqueológico.

Trata-se, portanto, de uma “interação do conjunto de elementos que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas” (Silva, 2010, p. 60).

Neste contexto, com o crescimento mundial e o desrespeito ao meio ambiente foi crescendo a atenção e preocupação reconhecida por meios de legislações para a proteção e conservação das espécies, pois é um bem inerente ao homem, que deve ser protegido pelo Direito.

No que se refere as normas de proteção do meio ambiente, Derani (2008, p. 55) expõe serem essas “destinadas a moderar, racionalizar, enfim a buscar uma “justa medida” na relação homem com a natureza”, ainda destaca que:

“o direito ambiental é em si reformador, modificador, pois atinge toda a organização da sociedade atual, cuja trajetória conduz à ameaça da existência humana pela atividade do próprio homem, o que jamais ocorreu em toda a história da humanidade. É um direito que surge para rever e redimensionar conceitos que dispõe sobre a convivência das atividades sociais”. (Derani, 2008, p. 55)

As normas que regulamentam o uso e proteção do meio ambiente atuam como instrumentos legais. De modo que, o direito ao meio ambiente equilibrado não se restringe somente à esfera pública, mas também, alcança a seara privada, constituindo, assim, deveres ambientais fundamentais ao Estado e também à coletividade (Zaneti., 2015, p. 1367).

O objeto da tutela jurídica esclarece que não é tanto o meio ambiente considerado nos seus elementos constitutivos, pois o que o Direito objetiva proteger é a qualidade do meio ambiente em função da qualidade de vida.

Desse modo, há dois objetos de tutela: um classificado como imediato, que se refere a qualidade do meio ambiente e outro denominado como mediato, que se refere a saúde, bem-estar e a segurança da população (Silva, 2002, p. 61).

Contudo, deve haver um equilíbrio ambiental entre as relações sociais e o meio ambiente, para que o meio ambiente seja preservado para as futuras gerações.

4. Tutela constitucional do meio ambiente

Como já mencionado, o artigo 225 da CF c/c o artigo 5º, § 2º da Constituição Federal de 1988, apresenta o direito ao meio ambiente como um direito fundamental, em que a responsabilidade de defender e preservar o meio ambiente é tanto do Estado quanto de toda a sociedade.

Essa responsabilidade está relacionada com o princípio do desenvolvimento sustentável, que ganhou uma dimensão global através do Relatório Brundtland, de 1987 da

Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. O intuito é que as futuras gerações possam usufruir de um meio ambiente equilibrado e recursos naturais.

Porém, a “proteção dos recursos naturais ainda encontra obstáculos na forma como se desenvolvem as relações de produção vigentes” (Fracalanza, 2005). Isso torna a exploração natural com base no princípio do desenvolvimento sustentável prejudicada. De modo que, o comportamento da humanidade de ser revisto diante da sua atuação no meio ambiente. Se o Estado, por meio de políticas públicas, aplicar o direito relacionado com a proteção socioambiental e valor social, pode suavizar tais obstáculos.

O princípio do desenvolvimento sustentável, diz respeito a “equalizar, harmonizar, encontrar um equilíbrio entre atividade econômica e uso adequado, racional e responsável dos recursos naturais, respeitando-os e preservando-os para as gerações atuais e subsequentes” (Vianna, 2004, p. 57).

Nesse contexto, o Estado, pode e deve intervir na preservação do meio ambiente, pois, trata-se de um dever fundamental, que não se resume apenas em um mandamento de ordem negativa, consistente da não degradação, mas possui também uma disposição de cunho positivo que impõe a todos, Poder Público e coletividade (Verdan, 2014).

Torna-se necessário considerar que os valores de desenvolvimento e de preservação ambiental, levando em consideração o ser humano agregam-se ao socioambientalismo, “que pressupõe a ruptura de um paradigma de desenvolvimento, que é hegemônico nas sociedades ocidentais modernas” (Barbosa, 2008, p. 82).

O direito-dever fundamental disposto no artigo 225, caput, da CF/88, dispõe um modelo de tutela ambiental que apresenta o Estado como único e exclusivo responsável pela natureza, e no § 1º, coloca toda a coletividade, no âmbito de responsáveis pela proteção e promoção do ambiente, possibilitando levar as lesões ao patrimônio ambiental à apreciação do judiciário (Sarlet; Fensterseifer, 2011, p. 225).

Isso significa que, o § 1º do artigo 225 da CF/88, prevê somente os deveres atinentes ao Poder Público, que pode desenvolver um trabalho eficaz, levando ou trazendo a comunidade para atuar em parceira quanto a proteção ambiental, afinal, a mesma encontra-se como titular de tais deveres.

A partir da Constituição de 1988, se reconhece, constrói e protege um conjunto de direitos e interesses de caráter coletivo referentes ao meio ambiente, à cultura, ao desenvolvimento socioeconômico sustentável e ao respeito a todas as etnias e suas formas de vida. Por outro lado, o socioambientalismo estabelece a análise e interpretação integrada destes

direitos, que não podem ser implementados de forma isolada. Nesse sentido, o Instituto Socioambiental (2004, p. 190) cita que:

(...) a Constituição estabeleceu as bases de um direito moderno – o direito socioambiental, que se caracteriza por um novo paradigma de direitos da cidadania, passando pelos direitos individuais e indo muito além. Não se trata da soma linear dos direitos sociais e ambientais previstos no ordenamento jurídico do País, mas de um outro conjunto resultante da leitura integrada desses direitos, pautada pela tolerância entre os povos e pela busca do desenvolvimento comum e sustentável.

O Estado tem o dever de combater as ameaças e degradações impostas ao meio ambiente, preservando e restaurando os processos ecológicos essenciais, assim como prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas, pois essa proteção se relaciona diretamente com a segurança de outros direitos fundamentais.

A sustentabilidade qualifica ou caracteriza o desenvolvimento no Estado Socioambiental de Direito. Segundo Machado (2012, p. 74) menciona que é necessária uma “harmonização dos interesses em jogo” cujo “preço” não pode ser a “desvalorização do meio ambiente ou da desconsideração de fatores que possibilitam o equilíbrio ambiental”.

O desenvolvimento sustentável, que satisfaz as necessidades atuais das gerações sem comprometer a capacidade das futuras gerações, se torna um instrumento de efetivação do estado socioambiental de direito, que “transforma políticas públicas em direitos coletivos” (Marés, 2002, p. 32).

Destaca-se que o objeto do Direito Socioambiental, ou seja, os bens socioambientais enquanto bens jurídicos tutelados, são definidos por como:

Todos aqueles que adquirem essencialidade para a manutenção da vida de todas as espécies (biodiversidade) e de todas as culturas humanas (sociodiversidade). Assim, os bens ambientais podem ser naturais ou culturais, ou se melhor podemos dizer, a razão da preservação h[á] de ser predominantemente natural ou cultural se tem como finalidade a bio ou a sociodiversidade, ou a ambos, numa interação necessária entre o ser humano e o ambiente em que vive. (Marés, 2002, p. 38)

Assim, o Estado apresenta-se como fundamental na proteção ambiental, executando deveres estabelecidos de forma explícita na legislação constitucional, em que seu descumprimento pode acarretar responsabilidades de cunho administrativo, penal e civil, como coautores na degradação ambiental.

O objetivo do Estado é alcançar o desenvolvimento sustentável, promovendo atitudes sustentáveis, por meio de planejamento estatal e planos de gestão voltadas para a preservação

ambiental.

Ressalta-se nesse contexto, a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, que tem como “objetivo elevar o desenvolvimento do mundo e melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas” e, “foram estabelecidos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com 169 metas – a serem alcançadas por meio de uma ação conjunta que agrega diferentes níveis de governo, organizações, empresas e a sociedade como um todo nos âmbitos internacional e nacional e também local” (Nações Unidas, 2022).

Dessa maneira, adota-se medidas pelo Estado para assegurar a tutela do ambiente, a fim de não atuar de modo excessivo, no que tange a intervenção da esfera de direitos fundamentais, e, também não retirar a proteção constitucional do bem ambiental.

5. O direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente de trabalho

Conforme já mencionado anteriormente, a saúde é elemento indispensável na vida de todo ser humano, trata-se de um direito de todos e dever do Estado de proporcionar o mínimo necessário, firmado nas Declarações de Direitos e na Constituição Federal, sem a qual o ser humano vive indignamente.

Consagra-se o direito à saúde como um direito dever, em que o Estado tem a responsabilidade de prestá-la através de políticas públicas, assegurando a dignidade humana, posto que seja uma obrigação do Estado e direito da população (Moreno, 2011, p. 34).

No âmbito da relação trabalhista, o Ministério da Saúde (2001) apresenta que a Saúde do Trabalhador constitui uma área da Saúde Pública, que tem como objeto o estudo, a intervenção das relações do trabalho e a saúde ocupacional, cujo objetivo, é a promoção e a proteção da saúde mental do trabalhador através de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e as condições de trabalho para a reabilitação do trabalhador, recebendo toda a assistência possível, desde o diagnóstico até o tratamento de forma gratuita no SUS (Sistema Único de Saúde).

A Organização Mundial de Saúde (2001) conceitua a saúde como “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”. A OMS trouxe uma nova visão do que seria a saúde do trabalhador, tratando-se assim do bem-estar do trabalhador de grande importância na defesa da dignidade da pessoa humana. A saúde é preocupação mundial, pois percebeu-se que se a saúde do trabalhador for defendida e respeitada, esse indivíduo trabalhador irá durar mais em seu emprego, e com isso o empregador irá ter bons retornos.

O trabalho é uma forma para ganhar dinheiro, e não de perder a vida, o qual destaca-se que os números de acidentes de trabalho e doenças decorrentes do trabalho são preocupantes no nosso país (Melo, 2005, p. 45).

Destaca-se que sobre a saúde mental do Trabalhador, Heloani e Capitão (2003, p. 101) destacam que as condições e as exigências do mercado de trabalho neste mundo globalizado criam uma rotina e amortecem o sentido da vida dos trabalhadores, “deixando no corpo as marcas do sofrimento, que se manifestam nas mais variadas doenças classificadas como ocupacionais, além de atentar contra a saúde mental”.

Percebe-se que depois de uma grande luta para a efetivação através de leis para se afirmar a importância da saúde do trabalhador, ainda se faz necessário, uma efetiva fiscalização por órgãos da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho foi a pioneira na defesa da saúde do trabalhador, porém, “o direito à saúde se encontra cercado por regras burocráticas em sua essência, instituições inertes na prestação do serviço público de atendimento e uma cultura jurídica demasiadamente positivista que dificulta a obtenção desse direito” (Campilongo, 2002, p. 6).

Portanto as questões de saúde e segurança dos trabalhadores devem receber atenção constante, pois os acidentes e doenças do trabalho atingem não somente o trabalhador quanto a própria empresa que o mesmo está vinculado.

Enquanto para algumas pessoas o trabalho seja uma realização profissional e pessoal, para outras significa sofrimento, e isso pode desencadear transtornos mentais, ou então através de uma exigência que se vive de forma contínua na execução das atividades.

O assunto é tão relevante que a OMS (2001) expõe que os transtornos mentais menores decorrentes do trabalho acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%.

No Brasil, transtornos mentais e comportamentais são a terceira causa de incapacidade para o trabalho, correspondendo a 9% da concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, de acordo com dados do 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade (BRASIL, 2017). O levantamento também mostra que os episódios depressivos são a principal causa de pagamento de auxílio-doença não relacionado a acidentes de trabalho, correspondendo a 30,67% do total, seguido de outros transtornos ansiosos (17,9%).

A pesquisa revela ainda que a saúde mental no ambiente de trabalho possui uma grande importância, pois se esse ambiente em que o indivíduo passa, na maioria das vezes, a maior

parte do seu tempo, não for um ambiente bem organizado e que leve em consideração a saúde do trabalhador, poderá ser danoso para o funcionário.

Nos últimos anos com a elevação do desemprego existem posicionamentos como o de Marcolan (2007, p. 45), que descreve que “hoje a luta é manter-se empregado, independente das condições de trabalho, da valorização do trabalhador pelo que faz, da ocorrência do abuso e violação dos direitos, ou ainda, da possibilidade de o trabalho ocasionar o adoecimento”.

Dentre as doenças mentais relacionadas ao trabalho, Dejours e Bégue (2010, p. 64), destacam como as principais: a depressão, o estresse, a drogadição, o *burnout* (estar esgotado), o *karoshi* (KARO= excesso de trabalho e SHI = Morte, morte súbita no local de trabalho), e o suicídio laboral.

Para Heloani e Capitão (2003, p. 102), o mundo do trabalho poderia ajudar e auxiliar o trabalhador em sua qualidade de vida, no entanto vem se transformado em algo monstruoso, não o faz, mas avassala o trabalhador em todos os seus aspectos; os trabalhadores são absorvidos, exigidos, sugados.

Assim sendo, há que se destacar que, “o defeito crônico de uma vida mental sem saída, mantido pela organização do trabalho, tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas” (Dejours; Bègue, 2010, p. 64), em que essas terminam com o suicídio laboral.

Quando o trabalhador é diagnosticado com depressão pode queixar de “dificuldade de concentração, pode apresentar baixa autoestima e autoconfiança, desesperança, ideias de culpa e inutilidade; visões desoladas e pessimistas do futuro, ideias ou atos suicidas” (BRASIL, 2001). Destaca-se ainda que é a quarta causa de incapacidade no mundo (Porto, 2005, p. 108).

O trabalhador pode apresentar “alterações da psicomotricidade podem variar da lentificação à agitação. Pode haver lentificação do pensamento. Os episódios depressivos devem ser classificados nas modalidades: leve, moderada, grave sem sintomas psicóticos, grave com sintomas psicóticos” (BRASIL, 2001).

Quanto ao estresse, o trabalhador pode apresentar sintomas de angústia extrema. Pode desenvolver transtorno de estresse pós-traumático relacionado ao trabalho (TEPT) o indivíduo que está vinculado aos “trabalhos perigosos que envolvem responsabilidade com vidas humanas, com risco de grandes acidentes, como o trabalho nos sistemas de transporte ferroviário, metroviário e aéreo, o trabalho dos bombeiros, etc” (BRASIL, 2001).

A Síndrome de *Burnout* trata-se de uma exaustão emocional, despersonalização e autodepreciação, pode ser desencadeada a partir de trabalhos realizados à prestação de cuidados

e assistência às pessoas, especialmente, em situações economicamente críticas e de carência, isso significa, que as profissões mais vulneráveis a essa doença são as que “envolvem alto investimento afetivo e pessoal, em que o trabalho tem como objeto problemas humanos, de alta complexidade e determinação, fora do alcance do trabalhador, como dor, sofrimento, injustiça, miséria”, como por exemplo: professores, médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, policiais, bombeiros etc. (Batista et al, 2010, p. 512).

Tais transtornos mentais que podem ser desencadeados a partir da execução de trabalhos, que podem ser apresentados através de longas jornadas ou sobrecarga que parecem causar um modesto efeito sobre a saúde mental de quem trabalha (Noriega, 2000, p. 1001). Porém, destaca-se que existem estudos que consideram sobrecarga de trabalho, rodízios de horários e sistema de plantão como fontes de pressão para o exercício das atividades, de maneira que o prolongamento da jornada intensifica o desgaste físico e psicológico do trabalhador, o que pode resultar em fator desencadeante de estresse e sofrimento mental (Pinho; Araújo, 2007, p. 329).

Os impactos no trabalho relacionados ao acometimento de trabalhadores com transtornos mentais, podem ser classificados como positivos e em negativos.

Será um impacto positivo em relação a repercussão dos casos que podem gerar dentro da organização empresarial, que por serem ignorados anteriormente, passam a ser área de conhecimento e estudos, para que proporcione aos trabalhadores uma readaptação e também uma prevenção, propondo alternativas de melhoria na rotina dos empregados.

O Ministério da Saúde (2001) expõe que a ação integrada, articulada entre os setores assistenciais e da vigilância, atendimento de uma equipe multiprofissional, com abordagem interdisciplinar, possibilita suporte ao sofrimento psíquico do trabalhador e aos aspectos sociais e de intervenção nos ambientes de trabalho, evitando a incapacitação e o suicídio laboral.

Quanto aos impactos negativos, destacam as mudanças no comportamento do trabalhador como, por exemplo: sentimento de desinteresse em suas atividades e nas convivências; entrega de resultados comprometida; dificuldade de realizar as tarefas no período pré-determinado; desgaste dos relacionamentos interpessoais (IPOG, 2020).

A empresa pode atuar de forma mais presente nessas ocorrências, como por exemplo, o gestor de RH pode atuar na prevenção de casos de estresse pós-traumático relacionado ao trabalho envolvendo uma complexa rede de medidas de prevenção de acidentes, segurança e promoção de condições no trabalho, incluindo condições organizacionais do trabalho que respeitem a subjetividade dos trabalhadores. O gestor ao perceber algo de diferente no trabalhador deve encaminhá-lo para atendimento médico integrado, com vigilância

epidemiológica, “sendo desejável que o atendimento seja feito por uma equipe multiprofissional, com abordagem interdisciplinar, capacitada a lidar e a dar suporte ao sofrimento psíquico do trabalhador e aos aspectos sociais e de intervenção nos ambientes de trabalho”, como informa o MS (BRASIL, 2001).

No entanto, é necessária uma tarefa multidisciplinar, para diagnosticar uma pessoa com uma doença mental relacionada ao trabalho.

Assim sendo, as ações organizacionais para prevenção dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, baseiam-se em procedimentos da vigilância dos agravos à saúde e, dos ambientes e condições de trabalho. “Utiliza conhecimentos médicos-clínicos, epidemiológicos, de higiene ocupacional, toxicologia, ergonomia, psicologia, entre outras disciplinas” (BRASIL, 2001).

Silva (2011, p. 425) corrobora afirmando que o clima organizacional “é a atmosfera psicológica resultante dos comportamentos, dos modelos de gestão, das políticas empresariais, refletida nos relacionamentos interpessoais”.

Assim, cada empresa possui elementos internos e externos que refletem no clima organizacional, e assim, relaciona-se com o tipo de trabalhador que a empresa recruta. Tais elementos podem alterar a satisfação dos colaboradores.

Por meio do levantamento desses elementos é possível identificar as causas das insatisfações, angústias e frustrações, tensões e ansiedades (expectativas) que brotam no ambiente interno das organizações. Tais fatores podem causar doença mental e, se não tratados, podem predispor ao suicídio (Silva, 2011, p. 425).

Contudo, de acordo com a psicanalista Kátia Macêdo (2016), o trabalho pode ser visto de diversas formas, como já mencionado, cada pessoa dá um sentido diferente ao seu trabalho, em que a autonomia, a liberdade e o reconhecimento são as grandes fontes de prazer no trabalho e permitem a descarga psíquica que protege a pessoa do adoecimento. Por outro lado, no entanto, quando a organização do trabalho não permite as adaptações ou a criatividade e há muita rigidez o trabalho começa a ser fonte de sofrimento e a pessoa adocece.

O trabalho envolve os interesses e os desejos individuais do trabalhador articulados aos institucionais. Por isso as instituições precisam buscar estratégias que propiciem prazer no trabalho, promovendo ações de escuta e trocas que repercutam na constituição de um ambiente de trabalho com um clima favorável e de saúde mental do trabalhador (Glanzne; Olschowsky; Kantorski, 2011, p. 716).

6. A correlação entre o direito à saúde e o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado

A saúde é elemento indispensável na vida de todo ser humano, é direito de todos e dever do Estado de proporcionar o mínimo necessário, firmado nas Declarações de Direitos e na Constituição Federal, sem a qual o ser humano vive indignamente.

Moreno e Vendrame assim dispõe:

[...] apontam que o direito à saúde é consagrado como direito dever, em que o Estado tem o dever de prestar dignamente e eficazmente por meio de políticas públicas o acesso à saúde com qualidade, o qual assegure a dignidade humana, compreendendo a sociedade de modo universal, posto que seja uma obrigação do Estado e direito da população. (Moreno; Vendrame, 2011, p. 34)

A nossa Constituição oferece ainda, os fundamentos jurídicos que devem ser observadas pelo Estado e pela sociedade no desenvolvimento de ações que visem à promoção, à proteção e à recuperação da saúde no país. Ramos alega que:

“A saúde é fundamental à vida das criaturas, seja como pressuposto de existência, seja na manutenção de uma real qualidade de vida. Assim, à saúde se entrelaça com o direito à vida, sendo elemento dele.” Complementando o raciocínio esposado, assevera que “É difícil se entender o direito à vida, dissociado do direito à saúde, ressaltando-se que à vida é direito individual fundamental, garantindo mesmo contra a vontade estatal.” (Ramos, 2010, p. 336)

A Organização Mundial de Saúde (OMS) conceitua a saúde como “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.

A OMS trouxe uma nova visão do que seria a saúde do trabalhador, tratando-se assim do bem-estar do trabalhador de grande importância na defesa da dignidade da pessoa humana.

A saúde é preocupação mundial, pois percebeu-se que se a saúde do trabalhador for defendida e respeitada, esse indivíduo trabalhador irá durar mais em seu emprego, e com isso o empregador irá ter bons retornos. No entanto, no Brasil, a efetivação deste direito fundamental à saúde do trabalhador, ainda tem sido assunto de discursão em busca dessa efetivação, pois no plano material, esta realidade não tem sido contemplada. A respeito disso, Melo pontua que:

“[...] é preciso compreender que o trabalho é meio de se ganhar a vida, e não de se perdê-la, e que, o ser humano, e o valor mais importante. Ele é o sujeito-fim de qualquer atividade ou ato humano.”³² Não satisfeito, relata que “De acordo com as estatísticas oficiais, cujos dados não são reais, os números de

acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais ainda não preocupantes no nosso país.” (Melo, 2005, p. 45)

Dentre as normas jurídicas que protegem o Direito à Saúde destacam-se, preliminarmente, aquelas que disciplinam o Sistema Único de Saúde - SUS nacionalmente: a Lei Federal 8.080, de 19 de setembro de 1990, e a Lei Federal 8.142, de 28 de dezembro de 1990. De acordo com Fuggazza:

A Lei Orgânica da saúde (Lei Federal 8080/90) foi regulamentada em 1990, que descreve a saúde do trabalhador como um conjunto de atividades que se destina através da vigilância sanitária e da vigilância epidemiológica, a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, bem como a recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos devido a condições de trabalho. (Fuggazza, 2012, p. 02)

No entanto, percebe-se que depois de uma grande luta para a efetivação através de leis para se afirmar a importância da saúde do trabalhador, ainda se faz necessário, uma efetiva fiscalização por órgãos da Justiça do Trabalho.

Sobre isso, Campilongo:

[...] denuncia que no Brasil que a defesa da saúde ao trabalhador foi promovida pelo movimento sindical, que teve papel fundamental na discussão desse direito, sendo que foi a Justiça do Trabalho a pioneira nesta defesa, mas infelizmente o direito à saúde se encontra cercado por regras burocráticas em sua essência, instituições inertes na prestação do serviço público de atendimento e uma cultura jurídica demasiadamente positivista que dificulta a obtenção desse direito. (Campilongo, 2012, p. 06)

Portanto as questões de saúde e segurança dos trabalhadores devem receber atenção constante, pois os acidentes e doenças do trabalho atingem não somente o trabalhador quanto a própria empresa que o mesmo está vinculado.

Campilongo também enfatiza:

[...] denuncia que no Brasil que a defesa da saúde ao trabalhador foi promovida pelo movimento sindical, que teve papel fundamental na discussão desse direito, sendo que foi a Justiça do Trabalho a pioneira nesta defesa, mas infelizmente o direito à saúde se encontra cercado por regras burocráticas em sua essência, instituições inertes na prestação do serviço público de atendimento e uma cultura jurídica demasiadamente positivista que dificulta a obtenção desse direito. (Campilongo, 2012, p. 02)

Como o SUS (Sistema Único de Saúde) não conseguiu atuar na fiscalização da saúde do trabalhador, foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST). Sobre o RENASt, Leão & Vasconcelos descrevem que:

[...] foi criado em 2002 a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast), pela Portaria GM 1.679, de 19 de setembro de 2002, a qual se deu no âmbito do Ministério da Saúde. Entretanto inúmeras foram as problemáticas enfrentadas desde a sua institucionalização, cujo objetivo era criar uma rede, articulando os antigos centros de referência e programas de saúde do trabalhador, de modo a conferir organicidade às ações e os serviços existentes no país, além de buscar dar visibilidade à área na estrutura do SUS, mas em virtude das dificuldades em 2005, a Renast foi revista e ampliada, por meio da Portaria GM/MS 2.437, 7 de dezembro de 2005, e reeditada pela Portaria GM/MS 2.728, de 11 de novembro de 2009 e mesmo com as alterações continua enfrentando antigos problemas, inclusive alguns que motivaram a sua reformulação. (Leão; Vasconcelos, 2011, p. 67)

O Renast (Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador) é fruto de luta de instituições e movimentos organizados, principalmente os sindicais, os quais desde a década de setenta, período em que houve a reforma sanitária buscam a concretização e institucionalização da saúde no ambiente do trabalho, posto que a história nacional apresenta o ranço da invisibilidade e do isolamento (Pereira e Machado, 2012, p. 18).

Ainda há muito a ser conquistado em respeito ao direito fundamental da saúde do trabalhador, pois o Direito do Trabalho ainda preocupa-se pouco com a produção de conhecimentos sobre a saúde do trabalhador.

O fato do SUS (Sistema Único de Saúde) possuir péssimas estruturas fiscais sobre as relações de trabalho, o Renast surgiu para apresentar um olhar com acuidade ao trabalhador, por isso, é necessário muita luta e movimentos em rede para promoção da saúde do trabalhador.

6.1 Agentes Agressores à Saúde do Trabalhador

No que se refere aos agentes agressores à saúde do trabalhador, pode-se destacar o trabalho extraordinário, o trabalho noturno e os turnos de revezamento e as atividades insalubres e perigosas. (Ministério do Trabalho e Emprego, 2014)

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse sua jornada de trabalho. (Borba; Lopes; Lima, 2023, s/p)

O trabalho extraordinário é considerado como um dos agentes agressores à saúde do empregado (Brandão, 2009, s/p).

Portanto, a partir dessa conceituação, é identificado que os excessos de horas destinadas ao trabalho, além das horas estipuladas em contrato são condições perigosas ao surgimento da fadiga.

Okimoto (2006, p. 54) dispõe a fadiga é a sensação de fraqueza, falta de energia e exaustão. É o efeito do esforço continuado, que provoca uma redução reversível da capacidade

do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho, causada por um conjunto complexo de fatores, cujos efeitos são cumulativos.

O artigo 59 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que possibilita legalmente o acréscimo de duas horas diárias de horas extraordinárias, conflita com o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, o qual estipulou as horas diárias e semanais de trabalho.

De acordo com Silva:

As alterações fisiológicas do organismo sujeito a jornada de trabalho extraordinárias de modo contínuo, provocam o crescimento da fadiga, acelerando o ritmo cardíaco pela descarga de adrenalina da glândula suprarrenal, para melhoria do sistema de alerta e metabólico, com a quebra do glicogênio e conseqüente aumento do nível de glicose sanguínea, o que a longo prazo certamente comprometerá o funcionamento normal do corpo humano. (Silva, 2010, p. 51)

A exposição do trabalhador a longas horas de trabalho, além da fadiga, poderá outros danos fisiológicos na vida deste indivíduo, como por exemplo: acelerar o seu processo de envelhecimento. Couto aduz que:

Na fadiga crônica, o cansaço vem não apenas à tarde após o trabalho, mas também durante o dia e muitas vezes antes do início do expediente. É acompanhado de sensação de mal-estar, frequentemente de natureza emotiva. Ocorre alta incidência de comportamento antissocial, de manifestações de neurose de angústia ou depressiva, e nessas fases o quando pode confundir-se com o de fadiga psíquica. (Couto, 1978, p. 211)

Ainda sobre o conceito de fadiga, Cataldi descreve que:

Significa cansaço ou esgotamento provocado por excesso de trabalho físico ou mental e conseqüentemente autointoxicação pela liberação de leucomaínas no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes. Reduz a potência muscular, induz ao desconforto e dor e acredita-se que, em longo prazo, contribua para o desenvolvimento de distúrbios e lesões. (Cataldi, 2004, p. 98)

A prestação de horas extraordinárias, como a própria denominação descreve, que são horas trabalhadas além de suas horas estabelecidas em contrato, deve ser encarada como uma situação de anormalidade dentro da atividade empresarial, pois não deve ser trabalhar além do que estipulado, o fato de prestar horas extraordinárias deve ser uma exceção e não uma regra, pois não se dão conta que estão contribuindo para que esse estado progressivo de desgaste, ainda que não perceptível. Delgado identifica que:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou

melhoria das condições de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortúnica do trabalho”. (Delgado, 2005, p. 832)

Por fim, o trabalho é o meio pelo qual o homem atinge a sua plenitude, realiza as suas potencialidades, além do que propicia o sustento de sua família. Assim sendo as condições que influenciam a saúde física deste empregado devem ser respeitadas pois são apoiados nos princípios fundamentais que constituem a essência dos valores fixados na Constituição. (Müller, 2005, p. 242)

A inversão do horário de trabalho é outro agressor à saúde do trabalhador. Segundo Fisher (1990, p. 342), existem três fontes principais de dificuldades advindas do trabalho em turnos, que são: 1) a adaptação dos ritmos biológicos às inversões dos períodos de atividade e repouso, 2) as perturbações do sono, 3) os fatores domésticos e sociais. Nas jornadas de turnos de revezamento ocorre a quebra do ritmo biológico do ser humano e nas jornadas noturnas poderá ser desencadeado um descompasso fisiológico, pois o próprio organismo tentará compensar durante o dia, o sono perdido durante a noite.

Ferreira atesta que:

Quando o indivíduo é obrigado a trabalhar de noite e dormir de dia, ou seja, quando há uma mudança de sincronizadores, modifica-se a estrutura interna do sono. Em primeiro lugar, observa-se que o sono diurno é mais curto, em alguns casos, durando apenas 3 ou 4 horas. Em segundo lugar, modifica-se a relação entre as durações das diferentes fases, em geral a custo de uma diminuição importante de quantidade de sono paradoxal. (Ferreira, 1987, p. 30)

A limitação da jornada de trabalho em turno ininterrupto e a redução da hora noturna não são suficientes para prevenção de danos ao trabalhador, pois o seu cumprimento provoca agressões à saúde do empregado, perceptíveis após anos de exposição a estas condições desgastantes. Rodrigues (2012, p. 202) cita em seu artigo, as principais consequências negativas do trabalho em turno ininterrupto: Acidentes pessoais e industriais, Desempenho e produtividade, Distúrbios psicossomáticos, Obesidade, Riscos à saúde, Problemas de sono, Vida Familiar e Vida Social e Lazer, entre outros.

Alem do que o fato de trabalhar cansado pode causar acidentes de trabalho que podem ocasionar sérios riscos de vida ou mesmo a morte. O trabalhador exposto aos locais de trabalho insalubre, pode sofrer danos à sua saúde gradativamente. No entanto, o trabalho perigoso é aquele em que ocorre risco de vida, como por exemplo, pelo conato com agentes agressivos, com danos imediatos.

A definição da insalubridade é dada pelo art. 189 da CLT: “Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites e tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Melo (2013, p. 207), esclarece os prejuízos que advém da exposição do trabalhador a esses locais: “Atividades insalubres são aquelas que expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde acima dos limites legais permitidos e que afetam e causam danos à sua saúde, provocando, com o passar do tempo, doenças e outros males, quase sempre irreversíveis”.

Diante desses riscos que o empregado está exposto, o governo, no sentido de eliminar ou de reduzir os efeitos do ambiente ocupacional na saúde do trabalhador, determinou adicionais de insalubridade e periculosidade a serem pagos ao trabalhador, essas gratificações não cobrem o dano efetivo que o trabalhador venha a suportar no serviço. (BRASIL, 1943)

Conforme citado anteriormente, o trabalho em atividades perigosas exige uma atenção maior do empregado, o que aumenta a probabilidade de acidentes. Enquanto a atividade insalubre causa dano à vida do indivíduo de maneira gradativa, o trabalho perigoso pode causar um dano em frações de segundo, por isso há necessidade de jornada reduzida.

CAPÍTULO II

SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEITOS E FUNDAMENTOS

Este capítulo da dissertação oferece uma exploração sintética, porém aprofundada, sobre a síndrome de *burnout* e oferece uma análise abrangente das suas origens, manifestações e amplos impactos em diversas esferas profissionais. O *burnout*, caracterizado por exaustão, desapontamento e isolamento, é examinado em profundidade, partindo dos níveis intensos e prolongados de estresse no ambiente de trabalho que o desencadeiam. O texto aborda uma variedade de tópicos, desde as implicações financeiras para organizações até as relações entre o *burnout* e transtornos psicológicos como a depressão, passando pela prevalência em diferentes contextos profissionais.

Ao longo do texto, as consequências físicas e emocionais da síndrome são minuciosamente exploradas. Desde a exaustão emocional até os distúrbios físicos, o texto destaca não apenas os impactos individuais nos profissionais acometidos, mas também as ramificações nas instituições, nas relações familiares e no ambiente de trabalho. A retirada psicológica e física do trabalho por parte de quem sofre de *burnout* é destacada como uma fonte de perdas de tempo e recursos financeiros, afetando tanto o indivíduo quanto a instituição, que vê sua produção comprometida.

O enfoque nas implicações financeiras do *burnout* destaca as consequências para as organizações, que enfrentam aumentos nos custos devido à crescente rotatividade de funcionários impactados pela síndrome, bem como ao consequente absenteísmo desses profissionais. Essa abordagem destaca a necessidade urgente de estratégias preventivas e intervenções eficazes para mitigar os impactos econômicos do *burnout*.

A relação entre o *burnout* e transtornos como a depressão é examinada cuidadosamente. O capítulo explora estudos que indicam uma associação significativa entre os índices de *burnout* e sintomatologia depressiva, destacando a sobreposição à exaustão emocional. A discussão se estende para investigar se o *burnout* é uma variante da depressão relacionada ao trabalho, evidenciando a complexidade dessa relação.

A prevalência do *burnout* em diferentes contextos profissionais é outro ponto crucial abordado no presente capítulo. Pesquisas indicam taxas alarmantes de *burnout* em profissões relacionadas aos setores de saúde, educação e serviços humanos. A escassez de profissionais, impulsionada pelo *burnout* e pela insatisfação, emerge como um fator preocupante, influenciando negativamente na qualidade dos cuidados oferecidos.

O capítulo enfatiza a importância de uma abordagem coletiva para enfrentar o *burnout*. Desde a implementação de medidas organizacionais até o reconhecimento individual dos sinais precoces, a conclusão destaca a necessidade de construir ambientes profissionais mais saudáveis e sustentáveis. A compreensão aprofundada do *burnout* e suas interações é considerada essencial para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam o bem-estar no ambiente de trabalho e previnam essa síndrome.

Em síntese, esta análise abrangente oferece uma visão detalhada do *burnout*, destacando suas diversas facetas, desde as implicações financeiras até os impactos nas relações familiares e no serviço prestado. Com base em pesquisas e estudos, o texto destaca a urgência de ações preventivas e estratégias eficazes para lidar com o *burnout*, contribuindo para a construção de ambientes profissionais mais saudáveis e sustentáveis.

1. Construção do conceito geral

O termo *burnout* é explicado, segundo uma expressão em inglês, como algo que parou de funcionar devido à total falta de energia. De maneira figurada, refere-se a algo ou alguém que atingiu seu limite, resultando em considerável prejuízo em seu desempenho físico/mental.

A terminologia *burnout*, cunhada por Freudenberger (1974), descreve uma síndrome caracterizada por exaustão, desapontamento e isolamento, especialmente predominante entre profissionais da saúde mental. Este fenômeno tem sido alvo de vários estudos, participação em congressos e debates entre especialistas de diversas áreas, conforme evidenciado no painel sobre "Burnout entre os psiquiatras" durante o Encontro Anual da Associação Americana de Psiquiatria (Sharkey; Chong, 2006).

Profissões relacionadas aos setores de cuidados de saúde, educação e serviços humanos reconhecem o *burnout* como um risco ocupacional, o que se reflete diretamente na qualidade dos serviços prestados.

O texto sublinha ainda que a escassez de profissionais, impulsionada pelo *burnout* e pela insatisfação, pode ter impactos negativos na qualidade dos cuidados oferecidos, conforme evidenciado em estudos (Aiken, 2002; Grady; Makulowich, 2003).

No contexto do Brasil, o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, reconhece a "Síndrome de Burnout" como sinônimo da "Sensação de Estar Acabado", um transtorno associado ao trabalho na Classificação Internacional das Doenças – CID-10 (Z73.0). Essa

incorporação destaca o *burnout* como um desafio significativo no cenário profissional atual (World Health Organization, 1998).

A síndrome de *burnout* é um processo que se inicia com níveis excessivos e prolongados de estresse no ambiente de trabalho. Para o diagnóstico, existem quatro abordagens teóricas baseadas na possível origem da síndrome: médica, psicossocial, institucional e histórico-social (Murofuse, 2005).

A abordagem sociopsicológica é a mais prevalente nos estudos atuais. Nesse contexto, as características individuais, aliadas às do ambiente de trabalho, propiciam o surgimento dos fatores multidimensionais da síndrome: exaustão emocional (EE), distanciamento afetivo (despersonalização – DE) e baixa realização profissional (RP) (Cherniss, 1980; Organização Mundial da Saúde, 1998).

A exaustão emocional compreende uma diversidade de sentimentos, incluindo desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição da empatia; acompanhada pela sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação; e um aumento na suscetibilidade a doenças, refletida em cefaleias, náuseas, tensão muscular, dores lombares ou cervicais, e distúrbios do sono (Cherniss, 1980; Organização Mundial da Saúde, 1998).

O distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, tornando a presença destes frequentemente desagradável e indesejada (Cherniss, 1980; Organização Mundial da Saúde, 1998). Por sua vez, a baixa realização profissional, ou insatisfação com o trabalho, pode ser caracterizada como a percepção de que muito pouco foi alcançado e o que é realizado carece de valor (Cherniss, 1980; Organização Mundial da Saúde, 1998).

Numa análise abrangente que incorporou 485 estudos com uma amostra de 267.995 indivíduos, foram examinadas evidências que estabeleçam a ligação entre a satisfação no trabalho e o bem-estar físico e mental.

Foi observada uma relação significativa entre níveis reduzidos de satisfação no trabalho e questões mentais e psicológicas, tais como *burnout*, autoestima, depressão e ansiedade (Faragher, 2005).

2. Construção do conceito clínico

O *burnout*, decorrente de um processo crônico de estresse, está associado ao impacto significativo na saúde, sendo o estresse apontado como um dos principais contribuintes para a

diminuição da qualidade da saúde na Europa durante a década de 1990, conforme relatórios da European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1995/6).

A Health Enhancement Research Organization (HERO), ao avaliar 46 mil funcionários nos setores público e privado, apresentou resultados de uma análise retrospectiva que abordou queixas médicas, riscos à saúde e os custos adicionais decorrentes desses fatores (Goetzel, 1998). Nos Estados Unidos, o estresse e questões relacionadas, como o *burnout*, resultam em um custo anual estimado de mais de \$150 bilhões para as organizações (Donatelle; Hawkins, 1989).

As implicações financeiras específicas do *burnout* merecem uma análise cuidadosa diante dos impactos de insatisfação, absenteísmo, rotatividade e aposentadoria precoce induzidos pela síndrome (World Health Organization, 2003).

No Canadá, uma pesquisa evidenciou que enfermeiros apresentam uma das taxas mais elevadas de licenças médicas entre todos os trabalhadores, atribuídas principalmente ao *burnout*, estresse relacionado ao trabalho e lesões musculoesqueléticas (Shamian, 2003).

Em um estudo da equipe ligada à OMS, o *burnout* foi reconhecido como uma das principais afecções de saúde entre europeus e americanos, ao lado de diabetes e doenças cardiovasculares (Akerstedt, 2004; Weber; Jaekel-Reinhard, 2000).

A OMS convocou um grupo internacional de especialistas, incluindo Cherniss (EUA) e Cooper (Reino Unido), para desenvolver medidas de prevenção da síndrome (World Health Organization, 1998).

Sobre a prevalência do *burnout* na população em geral, existem poucos conhecimentos disponíveis.

Um levantamento conduzido na Alemanha estimou que 4,2% de sua força de trabalho era afetada pela síndrome (Houtman, 1998). Uma parte significativa das pesquisas tem se voltado para a avaliação de profissionais da área de saúde, frequentemente obtendo dados semelhantes.

Um estudo indicou que a síndrome poderia impactar mais de 40% dos médicos em um nível suficiente para prejudicar tanto o bem-estar pessoal quanto o desempenho profissional desses profissionais (Henderson, 1984). Sobre isto, Telma Trigo corrobora a afirmação ao atestar que:

Em relação às equipes de saúde européias, apesar de não se citarem dados estatísticos, há grande preocupação com o aumento do número de profissionais médicos acometidos pela síndrome tanto pelo comprometimento

da saúde desses trabalhadores e da qualidade dos cuidados com os pacientes quanto pelos prejuízos financeiros que causa. (Trigo, 2007, p. 226)

Um estudo realizado no México revelou uma prevalência de aproximadamente 47,16% de *burnout* em profissionais da atenção primária (AP) e atenção especializada (AE) (Martinez, 1997).

Na Espanha, uma pesquisa transversal envolvendo médicos da AP e AE apontou a presença de *burnout* em 85,7% dos médicos de AP e 69,1% dos médicos de AE (Munoz, 2003). Foi observado que a síndrome está emergindo como um problema de saúde pública nesse país entre os profissionais de saúde (Sigüero, 2003).

No Brasil, embora a literatura nos bancos de dados utilizados não seja extensa em relação ao *burnout* e sua prevalência, alguns estudos foram identificados.

No Rio Grande do Norte, uma pesquisa com 205 profissionais de três hospitais universitários constatou que 93% dos participantes de um dos hospitais apresentavam níveis moderados e elevados de *burnout* (Borges, 2002).

Em relação aos profissionais de saúde, um estudo envolvendo 136 membros da Sociedade Brasileira de Cancerologia revelou que 15,7% dos médicos apresentavam *burnout* em níveis moderados ou graves.

Na subescala de exaustão emocional (EE), 55,8% pontuaram em níveis moderados ou graves; na subescala de despersonalização (DE), 96,1% atingiram esses níveis; e na subescala de redução da realização profissional (RP), 23,4% (Tucunduva, 2006).

Ainda segundo Trigo (2007, p. 226), outro grupo estudado em relação ao *burnout* são os educadores. Investigando a saúde mental de professores de 1º e 2º graus em todo o país, envolvendo 1.440 escolas e 30 mil professores, estudos revelaram que 26% da amostra estudada apresentava exaustão emocional. Essa proporção variou de 17% em Minas Gerais e no Ceará a 39% no Rio Grande do Sul (Codo, 1999).

Na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), para ilustrar o nível de estresse inerente ao conflito entre o aumento da competição no meio científico e a diminuição dos recursos disponíveis, entrevistas foram conduzidas com estudantes de graduação, pós-doutorandos e professores do Departamento de Bioquímica da UFRJ, uma instituição reconhecida pela tradição em pesquisa. Os resultados indicaram que a escassez de recursos promove *burnout*, competição, estresse no trabalho e sofrimento mental (Meis, 2003).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (1998), para identificar os fatores de risco para o desenvolvimento do *burnout*, são consideradas quatro dimensões: organização, indivíduo, trabalho e sociedade.

No que diz respeito aos elementos organizacionais que influenciam o desenvolvimento do *burnout*, Trigo lança luz sobre as possíveis causas em tabelas publicadas em seu artigo *Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos*, publicado em 2007. Quanto às características individuais, acredita-se que estas possam estar associadas a níveis mais elevados ou mais baixos de *burnout*, como apresentado nas tabelas abaixo.

Tabela 1. Fatores organizacionais associados ao desenvolvimento da síndrome de *bornout*

| Fator | Possíveis conseqüências |
|---|--|
| Burocracia (excesso de normas) | Impede a autonomia, a participação criativa e, portanto, a tomada de decisões. As atividades são realizadas lentamente, demandando muito tempo e muita energia por parte da equipe e/ou indivíduo na sua manutenção. Exemplo: tempo gasto no preenchimento de formulários, relatórios, participação em reuniões administrativas (Maslach e Leiter, 1997; Vega, 1997) |
| Falta de autonomia (impossibilidade de tomar decisões sem ter de consultar ou obter autorização de outrem) | Impossibilita a liberdade de ação e independência profissionais (Maslach e Leiter, 1997; Vega, 1997; Gil-Monte, 1997; Kurowski, 1999; Schaufeli, 1999a) |
| Normas institucionais rígidas | Impedem que o trabalhador atinja a autonomia e o sentir-se no controle de suas tarefas (Maslach e Leiter, 1997; Vega, 1997; Carlotto, 2001) |
| Mudanças organizacionais freqüentes (alterações freqüentes de regras e normas) | Provocam insegurança, predispondo o funcionário a erros (Maslach e Leiter, 1997; Carlotto, 2001) |
| Falta de confiança, respeito e consideração entre os membros de uma equipe | Provoca um clima social prejudicial (Maslach e Leiter, 1997; Vega, 1997; Gil-Monte, 1997; Schaufeli, 1999c) |
| Comunicação ineficiente | Provoca distorções e lentificação na disseminação da informação (Maslach e Leiter, 1997; Vega, 1997; Gil-Monte, 1997; Schaufeli, 1999a) |
| Impossibilidade de ascender na carreira, de melhorar sua remuneração, de reconhecimento de seu trabalho, entre outras | Pode provocar grande desestímulo no trabalhador (Maslach e Leiter, 1997; Kurowski, 1999) |
| O ambiente físico e seus riscos, incluindo calor, frio e ruídos excessivos ou iluminação insuficiente, pouca higiene, alto risco tóxico e até de vida | Geram sentimentos de ansiedade, medo e impotência (Maslach e Leiter, 1997; Vega, 1997; Kurowski, 1999) |
| Outros fatores: acúmulo de tarefas por um mesmo indivíduo; convívio com colegas afetados pela síndrome (Schaufeli, 1999c) | |

Fonte: Trigo, 2007, p. 227

Tabela 2. Fatores individuais associados ao desenvolvimento da síndrome de *bornout*

| Fator | Características |
|--|--|
| Tipo de personalidade com características resistentes ao estresse ou <i>hardness</i> (Maslach et al., 2001; Schaufeli e Enzmann, 1998) | Envolvem-se em tudo o que fazem; acreditam possuir domínio da situação; encaram as situações adversas com otimismo e como oportunidade de aprendizagem (Antonovsky, 1987; Kobasa, 1979; Mendes, 1999; Moreno-Jiménez, 1999; Sörderfeldt et al., 2000) |
| Lócus de controle interno | Responsabilizam-se pelos sucessos de sua própria vida, sendo estes encarados como conseqüentes às suas habilidades e seus esforços (Maslach et al., 2001; Schaufeli e Enzmann, 1998; Antonovsky, 1987; Kobasa, 1979; Mendes, 1999; Moreno-Jiménez, 1999; Sörderfeldt et al., 2000) |
| Auto-estima, autoconfiança, auto-eficácia (Maslach et al., 2001; Schaufeli e Enzmann, 1998; Gil-Monte, 1997; Codo, 1999) | |

Fonte: Trigo, 2007, p. 227

Tabela 3. Fatores individuais associados ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*

| Fator | Características |
|--|--|
| Padrão de personalidade | Indivíduos competitivos, esforçados, impacientes, com excessiva necessidade de controle das situações, dificuldade em tolerar frustração (Antonovsky, 1987; Kobasa, 1979; Kurowski, 1999; Maslach <i>et al.</i> , 2001; Mendes, 1999; Moreno-Jiménez <i>et al.</i> , 1999; Nagy e Davis, 1985; Schaufeli e Enzmann, 1998; Sörderfeldt <i>et al.</i> , 2000) |
| Lócus de controle externo | Consideram que suas possibilidades e acontecimentos de vida são conseqüentes à capacidade de outros, à sorte ou ao destino (Antonovsky, 1987; Kobasa, 1979; Kurowski, 1999; Maslach <i>et al.</i> , 2001; Mendes, 1999; Moreno-Jiménez <i>et al.</i> , 1999; Schaufeli e Enzmann, 1998; Sörderfeldt <i>et al.</i> , 2000) |
| Superenvolvimento | Sujeitos empáticos, sensíveis, humanos, com dedicação profissional, altruístas, obsessivos, entusiastas, suscetíveis a se identificarem com os demais (Gil-Monte, 1997; Meis <i>et al.</i> , 2003b) |
| Indivíduos pessimistas | Costumam destacar os aspectos negativos, prevêem insucesso, sofrendo por antecipação (Antonovsky, 1987; Kobasa, 1979; Mendes, 1999; Moreno-Jiménez <i>et al.</i> , 1999; Sörderfeldt <i>et al.</i> , 2000; Kirk, 1995) |
| Indivíduos perfeccionistas | São bastante exigentes consigo mesmos e com os outros, não tolerando erros e dificilmente se satisfazendo com os resultados das tarefas realizadas (Antonovsky, 1987; Kobasa, 1979; Mendes, 1999; Moreno-Jiménez <i>et al.</i> , 1999; Sörderfeldt <i>et al.</i> , 2000) |
| Indivíduos com grande expectativa e idealismo em relação à profissão | Podem deixar de ser realistas, tendo grandes chances de se decepcionarem. Se associado ao otimismo, pode levar a baixos índices de <i>burnout</i> (Antonovsky, 1987; Kobasa, 1979; Maslach <i>et al.</i> , 2001; Mendes, 1999; Moreno-Jiménez <i>et al.</i> , 1999; Schaufeli e Enzmann, 1998; Sörderfeldt <i>et al.</i> , 2000; Kirk, 1995; Carlotto, 2001; Codo, 1999; Meis <i>et al.</i> , 2003b) |
| Indivíduos controladores | São inseguros, preocupam-se excessivamente, têm dificuldade em delegar tarefas e em trabalhar em grupo (Firth, 1985) |
| Indivíduos passivos | Mantêm-se na defensiva e tendem à evitação diante das dificuldades (Antonovsky, 1987; Kobasa, 1979; Maslach <i>et al.</i> , 2001; Mendes, 1999; Moreno-Jiménez <i>et al.</i> , 1999; Schaufeli e Enzmann, 1998; Sörderfeldt <i>et al.</i> , 2000) |
| Gênero | As mulheres apresentam maior pontuação em exaustão emocional; e os homens, em despersonalização (Burke, 1989) |
| Nível educacional | Indivíduos com nível mais elevado (Maslach <i>et al.</i> , 2001) |
| Estado civil | Maior risco em solteiros, viúvos ou divorciados (Maslach <i>et al.</i> , 2001; Nagy e Davis, 1985; Raquepaw, 1989) ou o oposto (Ross e Russel, 1989; Schaufeli, 1999a) |

Fonte: Trigo, 2007, p. 227

Tabela 3. Fatores laborais associados ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*

| Fator | Características |
|--|---|
| Sobrecarga | Quantidade ou qualidade excessiva de demandas que ultrapassam a capacidade de desempenho, por insuficiência técnica, de tempo ou de infra-estrutura organizacional (Kurowski, 1999; Maslach <i>et al.</i> , 2001; Schaufeli, 1999a; Schaufeli e Enzmann, 1998; Vega, 1997) Pressão no trabalho propicia, principalmente, o aparecimento de exaustão emocional (Maslach <i>et al.</i> , 2001; Vega, 1997; Carlotto, 2001) |
| Baixo nível de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho; baixa participação nas decisões sobre mudanças organizacionais | Provocam pouca ou nenhuma satisfação do trabalhador pelo seu trabalho (Kurowski, 1999; Maslach <i>et al.</i> , 2001; Schaufeli, 1999a; Vega, 1997; Gil-Monte, 1997) |
| Expectativas profissionais | Indivíduos com discrepâncias entre suas expectativas de desenvolvimento profissional e aspectos reais de seu trabalho (Vega, 1997; Carlotto, 2001; Peiró, 1999) |
| Sentimentos de injustiça e de iniquidade nas relações laborais | Podem ser conseqüentes a carga de trabalho, salários desiguais para o mesmo cargo, ascensão de colega sem merecimento (Maslach <i>et al.</i> , 2001; Peiró, 1999; Maslach e Leiter, 1997) |
| Trabalho por turnos ou noturno | Chega a afetar cerca de 20% dos trabalhadores, acarretando transtornos físicos e psicológicos (Peiró, 1999) Mais propensos: os que precisam efetuar mudanças em períodos de tempo a cada 2 ou 3 dias, passando alternadamente do período diurno para o noturno e vice-versa (Peiró, 1999) |
| Precário suporte organizacional e relacionamento conflituoso entre colegas | Provocam pensamentos de não poder contar com ninguém; sentem-se desamparados, carentes de orientação, desrespeitados Quadro piora na presença de indivíduos competitivos, distantes, excessivamente críticos ou preguiçosos (Kurowski, 1999; Maslach <i>et al.</i> , 2001; Schaufeli, 1999a; Schaufeli e Enzmann, 1998; Vega, 1997; Carlotto, 2001; Gil-Monte, 1997; Maslach e Leiter, 1997) |
| Tipo de ocupação | É maior em relação aos cuidadores em geral (Veja, 1997; Maslach e Jackson, 1999) |
| Relação muito próxima e intensa do trabalhador com as pessoas a que deve atender; responsabilidade sobre a vida de outrem | Exemplos: cuidadores de deficientes mentais, Aids, Alzheimer (Vega, 1997; Peiró, 1999; Maslach e Jackson, 1999) |
| Conflitos de papel | Papel: conjunto de funções, expectativas e condutas que uma pessoa deve desempenhar em seu trabalho Conflito de papel: embate entre informações e expectativas do trabalhador sobre seu desempenho em um determinado cargo ou função na instituição (Kurowski, 1999; Maslach <i>et al.</i> , 2001; Schaufeli, 1999a; Vega, 1997; Gil-Monte, 1997) |
| Ambigüidade de papel | Ambigüidade de papel: normas, direitos, métodos e objetivos pouco delimitados ou claros por parte da organização (Kurowski, 1999; Maslach <i>et al.</i> , 2001; Schaufeli, 1999a; Vega, 1997; Gil-Monte, 1997) |

Fonte: Trigo, 2007, p. 228

De acordo com as pesquisas de Trigo (2007), as incertezas persistem no que diz respeito à definição diagnóstica da síndrome de *burnout*, suas distinções e relações com a depressão, permanecendo essas questões como foco de investigação.

A validade discriminativa da síndrome de *burnout* em comparação com o transtorno depressivo foi examinada em professores pré-escolares, médicos-assistentes e familiares, evidenciando a validade do *burnout* ao distingui-lo da depressão (Reime; Steiner, 2001). Em outra pesquisa, os índices de *burnout* e a sintomatologia depressiva revelaram uma associação significativa, com destaque para a sobreposição à exaustão emocional, que atingiu aproximadamente 20%. No entanto, a fraca correlação entre o Inventário de Depressão de Beck e as dimensões de realização profissional (RP) e despersonalização (DE) não respalda a concepção de que o *burnout* seja uma variante da depressão relacionada ao trabalho (Glass; McKnight, 1996).

Alguns pesquisadores sustentam a hipótese de que a depressão ocorre após o *burnout*, sugerindo que elevados níveis de exigência psicológica, falta de autonomia na tomada de decisões, escasso apoio social no ambiente de trabalho e estresse proveniente de atividades inadequadas são fatores preditivos significativos para o subsequente desenvolvimento da depressão. Além disso, é proposto que indivíduos mais jovens que experimentam *burnout* apresentam uma maior incidência de depressão leve em comparação com aqueles que não têm depressão (Iacovides, 2003).

Ainda segundo as pesquisas de Trigo (2007), ao examinar as relações entre elementos predisponentes à síndrome de *burnout* e transtornos depressivos, constatou-se que indivíduos expostos a condições com intensas exigências psicológicas e limitado poder de decisão apresentam uma incidência mais elevada de depressão em comparação com trabalhadores não sujeitos a tais condições (Mausner-Dorsch; Eaton, 2001). Diante da suposição de que a susceptibilidade à depressão está ligada a um aumento no risco de desenvolver *burnout*, foram investigados indicadores pessoais, histórico familiar de depressão e sinais de *burnout*, fortalecendo essa conjectura (Nyklicek; Pop, 2005).

Existem várias indicações de que situações estressantes, originárias tanto do ambiente familiar quanto do trabalho, são elementos de risco para o desenvolvimento de distúrbios relacionados ao estresse; esses diagnósticos, quando realizados de maneira preventiva, podem sinalizar os estágios iniciais de condições como *angina pectoris* e infarto do miocárdio. Essas circunstâncias refletem um sofrimento considerável para os indivíduos e impõem um ônus econômico significativo para a sociedade (Anderberg, 2001, p. 15).

3. O *burnout* digital: consequências de um mundo conectado

Após o auge da pandemia de Covid-19, os meios digitais representam um modelo de operação altamente eficaz e influente na indústria, permitindo que as empresas ampliem sua receita proveniente da venda de produtos e serviços (Reinartz; Wiegand; Wichman, 2019). Empresas de diversos setores estão adotando os meios digitais como alternativas para comercialização (Reinartz, 2019). Da mesma forma, o valor dessas plataformas está diretamente ligado ao número de usuários que usufruem de seus serviços (Bonina, 2021).

A etiologia para compras online estabelece uma ligação entre as pessoas e as plataformas digitais de consumo (PDC). Exemplos dessas motivações utilitárias incluem a facilidade de acesso, o desejo de controle nas interações em comparação com os canais tradicionais e a conveniência de uso, todos considerados no processo de pesquisa e compra online (Osei-Frimpong, 2019).

As pessoas são atraídas pelas tecnologias devido à sua velocidade e capacidade, tornando crucial a compreensão e discussão sobre como interpretar esse novo mundo tecnológico. Se perdermos o controle na conexão com dispositivos digitais, ficamos suscetíveis a dependências, estresse e, em casos mais graves, ao *burnout* digital (Spalding, 2015).

A submissão aos meios de comunicação digital resulta do uso constante da Internet e dos dispositivos digitais correspondentes. Quando ocorre um desequilíbrio na utilização desses canais digitais, podem surgir problemas psicológicos graves (Kurniasanti, 2019). Situações de crise, como a pandemia de Covid-19, contribuem para a dependência de recursos digitais. As medidas preventivas impostas durante a pandemia representaram uma ameaça à saúde mental, resultando em níveis elevados de estresse (Bosanac e Luic, 2021).

Antes da pandemia, o teletrabalho já era adotado por diversas organizações, possibilitando que certas tarefas fossem realizadas online, independentemente da localização do trabalhador, desde que estivesse fora das instalações da empresa (Karia e Asair, 2016). Contudo, a pandemia de Covid-19 transformou o teletrabalho em uma solução devido às restrições governamentais, o que foi positivo do ponto de vista organizacional, mas prejudicial para o bem-estar das pessoas, já que nem todos estavam preparados para o Home Office.

Desde então, a aplicabilidade da Internet no cotidiano doméstico e empresarial está se popularizando cada vez mais e se tornando fundamental no dia a dia das pessoas, consolidando-se como um fenômeno global. Os benefícios e serviços oferecidos pela Internet são incontestáveis. Contudo, há casos de abuso em sua utilização, com Young (1996) sendo o

pioneiro ao abordar a questão da dependência da Internet, ao analisar 600 situações críticas que apresentavam indícios clínicos dessa dependência, que é definida como "um estado em que um indivíduo perde o 'controle' sobre o uso da Internet, chegando ao ponto de experimentar resultados problemáticos que impactam sua vida" (Karadefelt-Winther, 2014, p. 351).

Karadefelt-Winther destaca que essa dependência pode resultar em perda de sono, conflitos familiares, falta de apetite e atrasos na carreira profissional ou em compromissos educacionais. Kuss (2011) estabelece uma analogia entre a dependência da Internet e o alcoolismo ou consumo de drogas, ressaltando a magnitude dessa dependência e suas consequências. Esses padrões de vida podem gerar distúrbios mentais na comunidade, onde os danos mais comuns incluem esgotamento e antipatia, e em casos mais severos, atitudes agressivas, como o cyberbullying (Chang, 2015).

Seguindo com os apontamentos de Young (1999), a determinação clínica da dependência online, ao expandir os limites estabelecidos para a dependência química, gera discussões. Isso ocorre porque, contrariamente ao uso de substâncias químicas, a internet traz benefícios contínuos, como avanços tecnológicos para os indivíduos, e, portanto, não deve ser classificada como um vício, mas sim como uma forma de dependência, como "um distúrbio de controle de impulsos, sem substâncias tóxicas" (Young, 1996, p. 237).

O excessivo uso da internet, também chamado de dependência online, é identificado por preocupações, estímulos ou comportamentos ligados ao uso do computador e à conexão com a rede por meio de outros dispositivos digitais (Weinstein e Lejoyeux, 2010). Um dos testes mais conhecidos para mensurar o nível de "vício na internet" é o de Young (1998), que identificou os efeitos das atitudes online em áreas como intimidação, exclusão social, redução da eficácia e sono.

De forma peculiar, algumas dessas atitudes de dependência online não se limitam apenas ao uso da internet, mas também resultam em efeitos semelhantes a outros transtornos psiquiátricos (Gamito, 2016). Lawrence Lam (2014) observou que diversos usuários passam aproximadamente, no mínimo, 10 horas diárias online, seja jogando ou navegando, indicando serem usuários verdadeiramente problemáticos com indícios de dependência.

O envolvimento excessivo com a Internet pode ser categorizado de duas maneiras: generalizado e específico. A dependência generalizada se manifesta na utilização variada e abundante da Internet, resultando em efeitos prejudiciais tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Nesse tipo de dependência, a pessoa experimenta uma conexão intrínseca consigo mesma por meio da comunicação virtual. Os usuários são atraídos pela gratificação online,

revelando uma preferência pelo mundo virtual. Já a dependência específica está relacionada ao uso excessivo de certos temas provenientes da Internet, como jogos de azar, conteúdo pornográfico ou investimentos em ações.

O surgimento das redes sociais nos últimos 10 anos, exemplificado pelo Facebook, introduziu uma nova dimensão à Internet. Efetivamente, as redes sociais possibilitam a conexão entre pessoas, grupos e organizações com interesses comuns. Entretanto, o uso excessivo das redes sociais pode causar distúrbios mentais em seus usuários (Panova e Carbonell, 2018).

As redes sociais estão acessíveis com apenas um clique, permitindo que qualquer pessoa com um smartphone adentre essa dimensão. Smartphones oferecem acesso a diversas aplicações, como notícias, redes sociais, vídeos, jogos e até aplicativos de monitoramento diário, que medem horas de sono e distância percorrida.

Como resultado, a dificuldade em abandonar essas tecnologias tem crescido, contribuindo para a dependência da Internet (Panova e Carbonell, 2018). Em resumo, se o uso da Internet for excessivo e sem controle, isso pode interferir na vida pessoal e potencialmente levar a sérias complicações de saúde.

É evidente que a integração de sistemas digitais nas organizações aprimorou a capacidade de lidar com as adversidades do mercado, porém, a eficiência na execução das tarefas também resultou em fenômenos de esgotamento mental, físico e emocional para os colaboradores, levando-os a um estado de exaustão (Staten, 2019). Em relação à perspectiva do *burnout* e seu desenvolvimento histórico, é relevante mencionar que em 1969, Loretta Bradley investigou a presença de uma categoria de estresse relacionada ao trabalho, a qual ela denominou *burnout* (da Silva, 2017).

Freudenberger descreveu o termo *burnout* como um "estado de cansaço ou desânimo resultante da dedicação a uma causa, estilo de vida ou relacionamento que não atendeu às expectativas de recompensa" (Freudenberge, 1974, p. 162). Ele também destaca que a síndrome de *burnout* abrange tanto aspectos físicos quanto comportamentais.

Esses sintomas alteram profundamente a vida daqueles que enfrentam essa fragilidade, transformando-os em indivíduos com uma sensação de inadequação e reduzida qualidade de vida, marcados por uma autoestima baixa (Ardıç e Polatci, 2008). O *burnout* digital emerge como resultado da exposição constante aos dispositivos digitais (Erten e Özdemir, 2020).

A disponibilidade ininterrupta dos canais digitais está criando uma dependência digital nas pessoas, resultando em exaustão. O incessante fluxo de informações tentadoras e a constante flexibilidade de acesso são prejudiciais à saúde dos trabalhadores e consumidores

digitais (Detecon, 2013). A lacuna entre o mundo real e o virtual tem se ampliado ao longo dos anos, em que o ambiente online se tornou a preferência da população, que dedica grande parte de seu tempo navegando na Internet em detrimento de atividades fora do ambiente digital. Chang (2013) também destaca que um dos indicadores de *burnout* digital é a dificuldade de concentração ao realizar determinadas tarefas.

Uma das razões para o *burnout* digital está relacionada ao fato de as pessoas não conseguirem desconectar completamente seus pensamentos dos dispositivos digitais, mesmo ao dormir, mantendo a preocupação com o mundo online, causando não apenas exaustão psicológica, mas também física (Grant-Marshall, 2014).

Desde o advento da pandemia de Covid-19, com as medidas restritivas implementadas pelos governos para conter a propagação do vírus, a população foi submetida ao isolamento. Diante dessas restrições, as pessoas passaram a adotar intensivamente os meios digitais como uma resposta significativa ao temporário novo modo de vida.

Seja para o trabalho, aulas ou entretenimento, os meios digitais tornaram-se a alternativa escolhida para manter todos conectados com a realidade vivenciada (Durmuş, 2022), contribuindo, de certa forma, para o surgimento do *burnout* digital.

3.1 Relações entre o *burnout* digital e o direito a desconexão

Os fenômenos contemporâneos da sociedade, marcados pela globalização, avanços na 4ª Revolução Industrial e, notavelmente, pela pandemia da COVID-19, têm conduzido a uma intensificação no uso da tecnologia. Nesse cenário, surgem questões cruciais relacionadas ao bem-estar mental, como o *burnout* e a dependência digital, ambos influenciados pela constante conexão aos meios digitais.

A dependência digital, resultante do uso exacerbado da Internet e dispositivos digitais, tem se manifestado de diversas formas. A conectividade ininterrupta, impulsionada pela facilidade de acesso e pela velocidade das tecnologias, tem contribuído para um envolvimento excessivo, levando a problemas psicológicos e, em casos mais graves, ao *burnout* digital. A dependência online não se restringe apenas à utilização da Internet, estendendo-se a comportamentos similares a outros transtornos psiquiátricos, conforme destacado por estudos.

Por sua vez, o *burnout* digital emerge como uma consequência da exposição constante aos dispositivos digitais, impactando não apenas o ambiente de trabalho, mas também a vida cotidiana. A hiperconexão, típica do teletrabalho, potencializa o risco de *burnout*, pois os

limites entre vida profissional e pessoal tornam-se difusos, contribuindo para o esgotamento mental, físico e emocional dos trabalhadores.

No contexto do teletrabalho, o direito à desconexão torna-se um elemento crucial para proteger os trabalhadores. Apesar de não estar explicitamente legislado no ordenamento jurídico, esse direito é respaldado por princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o princípio da solidariedade. A busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal, assegurando períodos de descanso e desconexão, é vital para preservar a integridade física e mental dos indivíduos.

Assim, a interconexão entre dependência digital, *burnout* e direito à desconexão revela a complexidade das relações sociais na era digital. A tecnologia, quando não gerenciada adequadamente, pode ser tanto facilitadora quanto prejudicial à qualidade de vida e ao bem-estar psicológico. Nesse sentido, faz-se necessária uma conexão com o capítulo anterior, no sentido de contextualizar a questão clínica diante da realidade laboral e jurídica brasileira.

3.1.1 O direito à desconexão como conceito

No Brasil, o direito à desconexão refere-se à liberdade que os trabalhadores têm de se desligar do trabalho durante períodos de descanso, férias e feriados. Isso significa não estar à disposição do empregador, desconectando-se de ferramentas digitais para descansar e recuperar-se fisicamente e mentalmente. É considerado um direito individual do trabalhador, permitindo que ele se libere das obrigações do empregador nos períodos legalmente estabelecidos para descanso, sendo também visto como uma prerrogativa da sociedade e da família (Martins, 2019).

Em resumo, o direito à desconexão é a liberdade de não trabalhar, proporcionando ao indivíduo a oportunidade de se dedicar a papéis familiares e sociais, ler, assistir a filmes e ter tempo para experiências emocionais, como definido por Márcia Maffra ao defender o “direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos, e também como prerrogativa da própria sociedade e da família” (MAFFRA, 2015, p. 505).

Na prática, implica que o trabalhador, fora do horário de expediente, evite atividades relacionadas ao trabalho, como atender chamadas ou responder mensagens eletrônicas. Na França, o direito à desconexão segue uma abordagem semelhante, assegurando que os trabalhadores possam se desconectar das ferramentas digitais profissionais fora do horário de

trabalho, preservando o tempo de repouso, a vida pessoal e familiar (Fantoni-Quinton, 2017). Embora não haja uma definição explícita desse direito no Código do Trabalho francês, parece ter como objetivo garantir o respeito ao tempo dedicado ao descanso, à vida pessoal e familiar de todos os trabalhadores.

A União Europeia tem priorizado a melhoria da segurança e saúde no trabalho, com esforços legislativos desde os anos 1980. O objetivo é estabelecer normas mínimas de proteção para todos os trabalhadores, permitindo que os Estados Membros possam legislar de maneira mais rigorosa, se desejarem.

Dentre as medidas adotadas estão a Diretiva-Quadro 89/391/CEE, que visa promover a segurança e saúde dos trabalhadores; a Diretiva 93/104/CE, abordando aspectos da organização do tempo de trabalho; a Diretiva-Quadro 89/654/CEE sobre requisitos de saúde e segurança no local de trabalho; a Diretiva-Quadro 92/58/CEE sobre sinalização de segurança e/ou saúde no trabalho; a Diretiva-Quadro 89/655/CEE, relacionada à utilização de equipamentos de trabalho; a Diretiva-Quadro 92/85/CEE sobre trabalhadoras grávidas; e a Diretiva-Quadro 90/394/CEE, referente à exposição a agentes cancerígenos e proteção contra riscos associados (Kennedy; Boudalaoui-Buresi; Schulz, 2020).

No contexto da Diretiva 93/104, a Corte de Justiça da União Europeia (CJUE) esclarece que os trabalhadores devem usufruir de períodos de repouso adequados para se recuperarem da fadiga do trabalho, incluindo períodos preventivos para minimizar os riscos à saúde decorrentes da acumulação de horas de trabalho sem o devido descanso (Kennedy; Boudalaoui-Buresi; Schulz, 2020). Esses períodos de descanso devem suceder imediatamente ao tempo de trabalho para evitar a fadiga ou exaustão causada pela sequência contínua de jornadas sem repouso adequado, e, por consequência, evitar o *burnout*.

De acordo com a legislação e jurisprudência europeias, um "período de descanso" é definido como qualquer intervalo que não seja considerado tempo de trabalho, significando que o trabalhador está totalmente dispensado de suas responsabilidades laborais durante esse período, exceto em casos excepcionais.

A *Cour de cassation*, (tribunal de última instância da França, principal órgão jurisdicional do país, cujo papel fundamental é revisar decisões judiciais de tribunais inferiores, não para reexame do mérito do caso, mas para verificar se a aplicação correta da lei foi feita, além de ser responsável por garantir a uniformidade na interpretação da lei e pela consistência das decisões judiciais em todo o sistema jurídico francês, tratando de uma variedade de casos civis e penais e desempenha um papel crucial no sistema judicial francês), fundamentando-se

na Diretiva 93/104/CE, esclarece que o repouso requer a suspensão total de qualquer forma de subordinação jurídica, seja direta ou indireta.

Destaca-se também que, na França, os direitos à saúde e ao repouso são considerados valores constitucionais, segundo a interpretação do Conseil constitutionnel francês com base na alínea 11 do Preâmbulo da Constituição de 1946 (Kennedy; Boudalaoui-Buresi; Schulz, 2020). No âmbito brasileiro, de maneira análoga, os direitos à saúde, repouso e lazer são reconhecidos como fundamentais para todos os trabalhadores, conforme estipulado na Constituição Federal (Maffra, 2015, p. 501).

No Brasil, a Lei n. 13.979, (que confere ao poder público a autoridade para determinar o isolamento ou quarentena de pessoas, bem como a realização compulsória de exames, tratamentos médicos e vacinação, permite a restrição temporária de locomoção de pessoas ou bens em áreas afetadas, quando necessário para evitar a disseminação do vírus, autoriza a requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, mediante justa indenização, quando indispensáveis para o enfrentamento da emergência de saúde pública e estabelece a obrigatoriedade de informação e colaboração por parte da população e dos profissionais de saúde em relação às medidas de enfrentamento da emergência), datada de 6 de fevereiro de 2020, foi promulgada para abordar as medidas necessárias diante da emergência de saúde pública causada pelo Corona vírus.

O Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, oficializou o reconhecimento do estado de calamidade pública em todo o território nacional, vigorando até 31 de dezembro de 2020, em resposta à pandemia do novo Corona vírus (Covid-19).

Adicionalmente, a Medida Provisória n. 927, datada de 22 de março de 2020, estabeleceu medidas trabalhistas a serem adotadas pelos empregadores com o objetivo de preservar o emprego e a renda, bem como enfrentar o estado de calamidade pública.

Nesse contexto, foi instituído um regime jurídico especial e temporário para o teletrabalho no setor privado. Vale notar que a vigência da Medida Provisória n. 927 expirou em 19 de julho de 2020.

Durante a pandemia, tornou-se claro que o teletrabalho, tanto na França quanto no Brasil, impacta a vida familiar, social e privada dos trabalhadores. A prática de trabalhar em casa tem eliminado em grande parte a fronteira entre vida pessoal e profissional, especialmente para as mulheres que enfrentam a chamada "dupla jornada", sobretudo aquelas com filhos pequenos ou chefes de família, além dos trabalhadores responsáveis por familiares em situação de risco ou vulnerabilidade (Gauriau, 2020). Essa mudança revelou questões como a

hiperconexão, dificuldades em controlar a jornada de trabalho, a carga horária e o respeito aos intervalos para alimentação, domingos e feriados.

Além disso, destacou as dificuldades em exercer o direito à desconexão, que se tornou uma questão crucial mais do que nunca. Na França, várias negociações coletivas abordam esse tema, e no Brasil, como mencionado anteriormente, um recente Projeto de Lei busca regulamentar esse direito.

Apesar de o Código do Trabalho francês não mencionar explicitamente o direito à desconexão no contexto do teletrabalho, há uma referência implícita nas disposições que tratam do controle do tempo de trabalho, regulamentação da carga horária e horários em que o empregador pode entrar em contato com o teletrabalhador (Rosa, 2020).

Na França, a jornada de trabalho do teletrabalhador é regulamentada, sendo uma obrigação do empregador e um direito do empregado. Assim como um trabalhador presencial, o teletrabalhador tem direito ao controle da carga horária e à definição dos horários em que pode ser contatado pelo empregador (Gauriau, 2019). Isso implica, ao menos teoricamente, o direito de se desconectar.

No Brasil, ao contrário da França, o artigo 62, III, da CLT exclui explicitamente o teletrabalhador do controle de jornada. No entanto, "o fato de o empregador não fiscalizar a jornada de trabalho do empregado não legitima a imposição de jornadas superiores ao limite imposto pela Constituição da República" (Martins, 2019). Diante disso, o direito à desconexão ganha relevância como um direito subjetivo do teletrabalhador, especialmente quando não há controle de jornada, podendo resultar em indenização por parte do empregador, além do pagamento de horas extras, conforme o Código Civil e a possibilidade de dano existencial, concordando com a natureza solidária constitucional.

3.1.2 O princípio do solidarismo constitucional

É essencial, preliminarmente, explorar o significado da expressão "princípios" antes de abordar o tema central, pois compreender a importância desses enunciados como instrumento de integração do direito, conforme estabelecido no artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-lei nº 4.657/1942), é fundamental.

Os princípios constituem a matriz ideológica do ordenamento jurídico, conforme a explicação de Miguel Reale, que os define como "enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber" (Reale, 2002, p.

303). Alguns princípios são positivados devido à sua relevância, adquirindo força de lei e estrutura de modelos jurídicos, inclusive no plano constitucional.

A Carta Magna de 1988 inseriu, em seu artigo 3º, inciso I, o solidarismo constitucional, também conhecido como princípio da solidariedade. Ana Paula de Barcellos interpreta esse princípio como a prática de ajuda mútua, principalmente em grupos socialmente coesos. No contexto do Direito do Trabalho, a solidariedade representa a base para o respeito aos trabalhadores, especialmente em relação aos períodos de descanso previstos na legislação, como afirma ao declarar que:

De forma muito simples, e em sua concepção mais comum, a solidariedade descreve práticas de ajuda mútua, sendo observada, sobretudo, em grupos relativamente pequenos e socialmente coesos, como a família, pequenas cidades, comunidades culturais ou religiosas etc. Há um vínculo recíproco entre as pessoas do grupo que formam uma espécie de todo que se defende e se protege. Assim, embora a ação solidária não corresponda propriamente a um dever jurídico e nem haja uma recompensa associada, a reciprocidade é, de certo modo, esperada, e alimenta a prática solidária por força da própria natureza desses grupos. (Barcellos, 2020, p. 146)

O princípio da solidariedade assume papel crucial na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores quando o legislador é omissivo, assegurando-lhes proteção nos termos desse princípio. Sônia Yuriko Kanashiro Tanaka enfatiza que a solidariedade é um dever do Estado em direção a uma sociedade justa, proporcionando ajuda àqueles que mais necessitam, como afirma ao defender que:

A Justiça posta na Constituição é, portanto, uma Justiça Social, típica do Estado Social e Democrático de Direito tratado anteriormente. Sendo um objetivo do Estado, e até mesmo seu dever, passa a solidariedade a ser de cada um de nós, trazendo benefícios a todos os componentes da sociedade, e, em se tratando de uma sociedade justa, é sobretudo de uma justiça social, reforçando ainda mais o princípio do Estado Social. (Tanaka, 2015, p. 106)

A interconexão entre os princípios constitucionais, direitos fundamentais e a dimensão objetiva destes últimos, de aplicação imediata, evidencia uma nova perspectiva no contexto do Estado Social. Daniel Sarmiento destaca a "dimensão objetiva dos direitos fundamentais" (Sarmiento, 2006, p. 105) e seu papel na consagração dos valores mais importantes em uma comunidade política.

Dessa forma, a compreensão da importância dos princípios constitucionais, sua relação com os direitos fundamentais e a dimensão objetiva destes últimos é essencial para orientar a atuação dos poderes estatais e da sociedade como um todo na busca por uma ordem jurídica justa e solidária, tese argumentada por Sarmiento ao defender que:

Com efeito, na medida em que os direitos fundamentais exprimem os valores nucleares de uma ordem jurídica democrática, seus efeitos não podem se resumir à limitação jurídica do poder estatal. Os valores que tais direitos encarnam devem se irradiar para todos os campos do ordenamento jurídico, impulsionando e orientando a atuação do Legislativo, Executivo e Judiciário. Os direitos fundamentais, mesmo aqueles de matriz liberal, deixam de ser apenas limites para o Estado, convertendo-se em norte de sua atuação. (...), mas não é só. A dimensão objetiva do reconhecimento de que os direitos fundamentais condensam os valores mais relevantes para determinada comunidade política. E, como garantia de valores morais coletivos, os direitos fundamentais não são apenas um problema do Estado, mas de toda a sociedade. Neste sentido, é preciso abandonar a perspectiva de que a proteção aos direitos humanos constitui um problema apenas do Estado e não também de toda a sociedade. A dimensão objetiva liga-se a uma perspectiva comunitária de direitos humanos, que nos incita a agir em sua defesa, não só através dos instrumentos processuais pertinentes, mas também no espaço público, através de mobilizações sociais, de atuação de ONG's e outras entidades do exercício responsável do direito de voto. (Sarmiento, 2006, p. 106-107)

Certamente, o princípio da solidariedade emerge como um alicerce fundamental na perspectiva do bem social, conforme delineado por Ana Paula de Barcellos. Essa concepção ganhou destaque a partir da década de 30 do século XX, marcando o advento do Estado do bem-estar social. Esse modelo caracterizou-se pela renúncia aos princípios liberais, dando lugar à intervenção na ordem econômica, especialmente para garantir direitos trabalhistas e previdenciários.

A partir da década de 30 do século XX, do Welfare State (Estado do bem estar social), que se caracterizou, de forma simples, pelo abandono do liberalismo e pela intervenção na ordem econômica, sobretudo para a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, por meio dos quais se procurou superar o desemprego e a miséria e assegurar a existência de um mercado consumidor para a produção industrial. (Barcellos, 2020, p. 136)

Além disso, é crucial salientar que o princípio da solidariedade não se restringe apenas à esfera pública, encontrando aplicação imediata para otimizar a efetividade da Carta Magna, inclusive nas relações privadas. Tal aplicação encontra respaldo na teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, uma vez que os princípios constitucionais permeiam toda a ordem jurídica, transcendendo a relação individual com o Estado.

A compreensão da eficácia imediata dos direitos fundamentais na esfera privada, conforme defendido por Ingo Wolfgang Sarlet, denota uma visão que vai além da concepção meramente subjetiva desses direitos, reconhecendo sua dimensão objetiva:

A propósito, verifica-se que a doutrina tende a reconduzir o desenvolvimento da noção de uma vinculação também dos particulares aos direitos fundamentais ao reconhecimento da sua dimensão objetiva, deixando de

considerá-los meros direitos subjetivos do indivíduo perante o Estado. Há de acolher, portanto, a lição de Vieira de Andrade, quando destaca os dois principais e concorrentes da problemática, quais sejam, a constatação de que os direitos fundamentais, na qualidade de princípios constitucionais e por força do princípio da unidade do ordenamento jurídico, se aplicam relativamente a toda a ordem jurídica, inclusive privada, bem como a necessidade de se protegerem os particulares também contra atos atentatórios aos direitos fundamentais provindos de outros indivíduos ou entidades particulares. (Sarlet, 2007, p. 338-339)

Isso implica entender que tais direitos não são apenas prerrogativas individuais perante o Estado, mas princípios constitucionais que se aplicam a toda a ordem jurídica, inclusive nas relações particulares. Surge, assim, a necessidade de proteger os indivíduos contra atos que possam atentar contra esses direitos, praticados por outros indivíduos ou entidades privadas.

O elo concreto que permeia os direitos fundamentais, destituído de dúvidas, reside no princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no ápice da Carta Magna de 1988. Ana Paula de Barcellos esclarece que a dignidade está intrinsecamente relacionada aos direitos fundamentais ou humanos (Barcellos, 2002, p. 117). Isso significa que a dignidade de um indivíduo é respeitada quando seus direitos fundamentais são observados e efetivados, mesmo considerando que a dignidade não se esgota exclusivamente nesses direitos.

Nesse contexto, Luiz Edson Fachin ressalta a inviolabilidade dos direitos fundamentais, incluindo os sociais, como inerentes à dignidade da pessoa humana (Fachin, 2006, p. 181). Esses direitos não apenas traduzem e concretizam as faculdades exigidas pela dignidade, mas também delimitam o âmbito que deve ser garantido à pessoa para que sua realização seja possível.

Diante dessa integração entre o princípio da solidariedade e o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrados no texto constitucional, evidencia-se um caráter legal vinculante, estendendo-se a todos os indivíduos, inclusive particulares. Essa vinculação legal, com sua eficácia imediata, reforça a proteção abrangente dos direitos trabalhistas, especialmente no que tange à promoção do Trabalho Decente, notadamente aqueles relacionados à saúde.

3.1.3. Desconexão: um direito solidário

A globalização, notadamente evidente a partir da década de 1990, impulsionada pelo advento da era tecnológica e, subsequentemente, pela 4ª Revolução Industrial (era pós-digital), teve como resultado uma significativa expansão no uso de meios tecnológicos. Esse processo

diminuiu barreiras e fronteiras, integrando a sociedade mundial de diversas localidades. A evolução trazida pela 4ª Revolução Industrial, aliada ao recente avanço da tecnologia, especialmente durante a pandemia de COVID-19, proporcionou maior acessibilidade ao trabalho. Agora, é possível trabalhar de qualquer lugar e a qualquer momento, o que levou a uma hiperconexão.

Essa nova dinâmica gera preocupações tanto na sociedade quanto para o Estado. Trabalhadores e teletrabalhadores podem acessar suas atividades laborais de qualquer lugar, permanecendo online pelo tempo desejado e, por vezes, até mesmo obrigados. Essa realidade acarreta diversos problemas que afetam tanto o indivíduo e sua família quanto a coletividade, com impactos no sistema de saúde, tanto no SUS quanto nos planos de saúde privados, além da previdência social.

Diante desse contexto, emerge o conceito de Direito à Desconexão, um novo direito fundamental do trabalhador. Este direito visa garantir períodos de descanso, seja diário, semanal ou anual (férias). O Direito à Desconexão não é apenas uma questão individual do trabalhador afetado; trata-se de um interesse social, já que a falta de respeito a esse direito pode resultar em riscos potenciais, como a desagregação social e familiar, contribuindo para o aumento de doenças mentais.

Jorge Luiz Souto Maior, em seu artigo "Do Direito à Desconexão do Trabalho" de 2003, foi um dos pioneiros a abordar esse tema. Ele destaca que o direito à desconexão não é uma questão meramente filosófica, mas uma perspectiva técnico-jurídica para identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação pode ser buscada judicialmente:

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. (Maior, 2003, p. 296)

A importância do direito à desconexão vai além do âmbito individual, sendo uma questão de saúde e segurança pública. Este direito encontra respaldo constitucional no dever de proteção do ambiente laboral e no direito fundamental à sadia qualidade de vida. A Constituição de 1988, em seus artigos 200 e 225, respalda a saúde e a segurança como direitos sociais fundamentais.

Normas infraconstitucionais, como os artigos 154 a 201 da CLT, a Portaria nº 3214/78 e o Decreto nº 10.854/2021, reforçam a proteção à saúde e segurança do trabalhador como

obrigação dos empregadores. Além disso, princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e a solidariedade respaldam o Direito à Desconexão. Princípios materiais do Direito do Trabalho, como o Princípio da Proteção do Trabalhador e o Princípio da Boa-fé, também são fundamentais nesse contexto.

O direito à desconexão, conforme apontado por Sandro Nahmias Melo, resgata a natureza humana diante da constante conexão no ambiente de trabalho, sendo crucial para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. O autor defende que:

O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio. (Melo, 2019, p. 80)

O autor defende, ainda, diversos direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio, em que esse direito seria uma medida essencial para preservar a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores, impactando positivamente até mesmo em sua produtividade. Melo ressalta essa linha temática ao declarar que:

(...) é preocupante a amplitude conceitual do labor em regime de teletrabalho estabelecida pelo citado inc. III, do art. 62 da CLT, uma vez que hermético e de contornos confusos, fomentando, em matéria de restrição de direitos, apenas a insegurança jurídica. Entende-se, para os efeitos deste estudo, que o conceito de teletrabalho está indissociavelmente à rotina de trabalho à distância e ao uso dos meios de tecnologia da informação e comunicação, mas não pode ter seus contornos estratificados, engessados, tampouco implica em falta de controle presumido da jornada de trabalho pelo tomador de serviços. O empregado que atua em regime de teletrabalho tem o direito fundamental à sadia qualidade de vida no seu meio ambiente de trabalho, tem direito a descanso e lazer; direito à desconexão, direitos estes que não podem ser suprimidos pela Lei 13.467/2017. A norma do inc. III, do art. 62 da CLT, além de desconectada da realidade, é claramente inconstitucional. (Melo, 2019, p. 80)

É interessante ressaltar que, neste ponto, Sandro Nahmias Melo aborda questões relacionadas ao teletrabalho e faz menção a legislações específicas, especialmente a Reforma Trabalhista implementada pela Lei 13.467/2017 e o inciso III do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O inciso III do artigo 62 da CLT trata das exceções à jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, estabelecendo situações em que não é obrigatória a observância do controle de jornada.

Nesse contexto, o texto menciona que a amplitude conceitual do teletrabalho, tal como definida nesse inciso, é motivo de preocupação, devido à sua falta de clareza e potencial inconstitucionalidade. Por outro lado, a Lei 13.467/2017 promoveu alterações significativas na legislação trabalhista brasileira. Dentre as mudanças, destaca-se a regulamentação do teletrabalho, que é a modalidade em que o empregado realiza suas atividades fora das dependências físicas da empresa, utilizando meios tecnológicos.

A crítica recai sobre a abrangência e os contornos confusos do conceito de teletrabalho, conforme estabelecido na legislação. Isso pode gerar insegurança jurídica, especialmente no que diz respeito à restrição de direitos dos trabalhadores, como o controle da jornada de trabalho e outros direitos fundamentais.

Dessa forma, Melo destaca que os trabalhadores em regime de teletrabalho possuem direitos fundamentais, como o direito a um ambiente de trabalho saudável, o direito ao descanso e lazer, e o direito à desconexão e ressalta que a Lei 13.467/2017 não deve suprimir esses direitos, sendo considerada, inclusive, inconstitucional.

Levando-se em consideração o contexto pós-pandêmico, percebe-se uma relação intrínseca entre o teletrabalho, a dependência digital e o *burnout* digital. O aumento do teletrabalho, catalisado pela pandemia, intensificou a interação das pessoas com os meios digitais, levando a uma dependência que, por sua vez, culmina no *burnout* digital, manifestando assim a importância de abordagens equilibradas e regulamentações que protejam não apenas os direitos dos trabalhadores, mas também sua saúde mental e qualidade de vida em um mundo cada vez mais digitalizado.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior, o direito ao não-trabalho, ao descanso e à desconexão é uma questão de interesse público, respaldada pela Constituição Federal de 1988, que preconiza a proteção do ambiente de trabalho e o direito fundamental à qualidade de vida.

No aspecto legal, tanto a legislação constitucional quanto a infraconstitucional estabelecem obrigações para os empregadores garantirem a saúde e segurança dos trabalhadores. Dispositivos como os artigos 154 a 201 da CLT, a Portaria nº 3214/78 (que institui as "Normas Regulamentadoras"), e o Decreto nº 10.854/2021 reforçam a necessidade de redução dos riscos no ambiente de trabalho. A Lei nº 8.213/1991, de natureza previdenciária, destaca a responsabilidade das empresas na adoção de medidas de proteção à saúde dos trabalhadores.

No contexto dos princípios fundamentais, o respaldo ao Direito à Desconexão é encontrado nos princípios constitucionais que norteiam a dignidade da pessoa humana e a solidariedade. Além disso, princípios materiais no âmbito do Direito do Trabalho, como o

Princípio da Proteção do Trabalhador e o Princípio da Boa-fé, também sustentam esse direito. A boa-fé, como um padrão ético e moral, assume um papel essencial na preservação da confiança e lealdade na relação entre empregador e empregado.

Ademais, sobre a relevância do direito à desconexão no ambiente de trabalho, fundamentando-se em princípios constitucionais, Emmanuel Teófilo Furtado e Pedro Miron de Vasconcelos Dias Neto apontam que o reconhecimento do meio ambiente como direito fundamental, embora importante, demanda esforços adicionais para difundir a proteção ambiental nas leis e políticas infraconstitucionais (Furtado; Dias Neto, 2013, s/p).

Além disso, destaca-se a defesa do Trabalho Decente, conforme explicado por José Claudio Monteiro de Brito Filho. Ele ressalta a necessidade de limitar a jornada de trabalho e proporcionar períodos de descanso para garantir condições laborais justas, com base em fundamentos biológicos, sociais e econômicos.

De fato, é hoje entendimento geral que o trabalhador deve ter a duração de seu trabalho limitada, sem os fundamentos que sustentam essa posição, como ensinam Délio Maranhã e Luiz Inácio B. Carvalho, de uma tríplice natureza: Biológica, social e econômica, pois é preciso respeitar os limites físicos do trabalhador, prevenindo a fadiga e outros males decorrentes do excesso de horas de trabalho; é necessário permitir a vida do trabalhador em comunidade, fora do local de trabalho, entre outras razões que justificam a limitação da jornada e a fixação de períodos de repouso, durante a jornada e entre jornadas, bem como a longo da semana e do ano; e, ainda, é imprescindível manter o rendimento normal do trabalhador, além de não se inviabilizar a criação de novos postos de trabalho. (Brito Filho, 2018, p. 55)

Maurício Godinho Delgado contribui para a compreensão, explicando que a modulação da duração do trabalho afeta as condições internas da empresa e influencia a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infelizmente trabalhista. (Delgado, 2019, p. 1026)

Desta forma, os autores comungam ao defender a imposição de limites à exigência de conexão e disponibilidade constante dos empregados, mesmo diante das tecnologias e

transformações digitais, destacando a emergência do Direito à Desconexão como um novo direito fundamental do trabalhador, em meio às transformações sociais, tecnológicas e laborais. Diante da hiperconexão proporcionada pela 4ª Revolução Industrial e intensificada pela pandemia de COVID-19, o equilíbrio entre o trabalho remoto, a dependência digital e a saúde mental do trabalhador torna-se uma preocupação crucial.

Vale ressaltar neste ponto, a importância desse direito; não apenas no âmbito individual, mas também como um interesse social e de saúde pública. A fundamentação constitucional, aliada a normas infraconstitucionais e princípios do Direito do Trabalho, reforça a necessidade de preservar o ambiente laboral e garantir a dignidade, solidariedade e proteção ao trabalhador.

A discussão sobre o Direito à Desconexão envolve a crítica à amplitude conceitual do teletrabalho e a necessidade de regulamentação equilibrada para evitar inseguranças jurídicas. Autores como Jorge Luiz Souto Maior e Sandro Nahmias Melo enfatizam que esse direito vai além do descanso individual, sendo essencial para a qualidade de vida, a produtividade e a prevenção de doenças mentais.

Assim, diante da crescente dependência digital e do cenário pós-pandêmico, a promoção do Direito à Desconexão não é apenas uma questão laboral, mas uma medida que visa preservar o bem-estar geral da sociedade, respeitando os limites entre trabalho e vida pessoal em um mundo cada vez mais conectado. A discussão sobre a desconexão no ambiente de trabalho transcende as fronteiras do individual, sendo, portanto, uma reflexão necessária para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

4. Consequências da Síndrome de *burnout*

As pesquisas relacionadas nesta dissertação apontam que o *burnout* interfere nos diversos campos e esferas da sociedade, em que as instituições encaram um aumento em seus custos, tanto em termos de tempo quanto de recursos financeiros, devido à crescente taxa de rotatividade de funcionários impactados pelo *burnout*, assim como ao conseqüente absenteísmo desses profissionais (Gil-Monte, 1997; Maslach; Leiter, 1997; Maslach, 2001; Organização Mundial da Saúde, 1998). Estudos sugerem que o *burnout* diminui o interesse de alguns membros da equipe de saúde por práticas inovadoras, tornando-se um impedimento na adoção de condutas baseadas em evidências. Maslach e Leiter alegam que:

[...] os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho, fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e na quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste. (Maslach; Leiter, 1997, p. 26)

De forma individual, as ramificações do *burnout* podem se manifestar na forma de fadiga constante e progressiva; os sintomas individuais podem evoluir para dores musculares ou osteomusculares (na região da nuca e ombros, na coluna cervical e lombar); perturbações do sono; cefaleias e enxaquecas; distúrbios gastrointestinais (gastrites até úlceras); imunodeficiência com resfriados ou gripes recorrentes, acompanhados por afecções na pele (pruridos, alergias, queda de cabelo, aumento de cabelos brancos); transtornos cardiovasculares (hipertensão arterial, infartos, entre outros); problemas no sistema respiratório (suspiros profundos, bronquite, asma); disfunções sexuais (diminuição do desejo sexual, dispareunia/anorgasmia em mulheres, ejaculação precoce ou impotência nos homens); e alterações menstruais nas mulheres (Organização Mundial da Saúde, 1998).

A retirada psicológica e física do trabalho por parte de quem sofre de *burnout* resulta em perdas de tempo e recursos financeiros, afetando tanto o indivíduo quanto a instituição, que vê sua produção comprometida.

A pessoa afetada pelo *burnout* pode gerar um afastamento em relação aos familiares, incluindo filhos e cônjuge (Trigo, 2007, p. 231).

Indivíduos mal atendidos por quem enfrenta o *burnout* podem sofrer consequências emocionais, físicas e financeiras, que podem afetar não apenas eles mesmos, mas também seus familiares e até mesmo o ambiente de trabalho (Dejours, 1992; Maslach; Leiter, 1997). Além disso, as consequências individuais, como a retirada psicológica e física do trabalho, têm ramificações que extrapolam o âmbito profissional, afetando as relações familiares e a saúde física e mental.

Em síntese, a síndrome de *burnout*, reconhecida como uma preocupação significativa no panorama profissional contemporâneo, é um fenômeno complexo com implicações abrangentes em diversos setores da sociedade, em níveis organizacionais, individuais, familiares e sociais. Em nível organizacional, Trigo denota que:

A instituição tem um aumento em seus gastos (tempo, dinheiro) com a consequente rotatividade de funcionários acometidos pelo burnout, assim como com o absentéismo destes. Há estudo afirmando que o burnout

enfraquece o interesse de alguns membros da equipe de saúde por práticas inovadoras, contribuindo como fator impeditivo na disseminação de condutas baseadas em evidência. Os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho, fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e na quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste. (Trigo, 2007, p. 230)

Suas manifestações, que vão desde o esgotamento emocional até distúrbios físicos, refletem não apenas nos indivíduos acometidos, mas também nas instituições, nas relações familiares e no ambiente de trabalho.

A pesquisa revisada destaca a relação direta entre o *burnout* e a queda na qualidade dos serviços oferecidos, especialmente em áreas cruciais como saúde, educação e serviços humanos. A escassez de profissionais, impulsionada pelo *burnout*, emerge como um fator preocupante, influenciando negativamente na qualidade dos cuidados prestados.

Os estudos epidemiológicos apontam para a prevalência do *burnout* em diferentes contextos profissionais, ressaltando a importância de estratégias preventivas e intervenções eficazes para mitigar seus impactos, em que destaca-se o aumento nos custos devido à rotatividade de funcionários afetados e ao absentéismo.

Além disso, há indícios de que o *burnout* pode influenciar negativamente o interesse por práticas inovadoras, prejudicando a disseminação de condutas baseadas em evidências.

Individualmente, a gama de consequências físicas e psicológicas do *burnout*, desde fadiga constante e dores musculares até sintomas psiquiátricos, como falta de concentração, baixa autoestima e comportamentos de risco, incluindo pensamentos suicidas, além do ambiente profissional, em que se resulta na diminuição da qualidade do trabalho, com atendimento inadequado e maior propensão a acidentes devido à falta de atenção, refletem-se na sociedade, afetando os relacionamentos familiares e causando prejuízos emocionais, físicos e financeiros aos clientes que interagem com profissionais afetados.

Enfrentar o *burnout* demanda esforços coletivos, desde a implementação de medidas organizacionais até o reconhecimento individual dos sinais precoces, contribuindo para a construção de ambientes profissionais mais saudáveis e sustentáveis.

CAPÍTULO III

O ENQUADRAMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A saúde do trabalhador é uma preocupação central nas sociedades modernas, sendo considerada um direito humano fundamental. No contexto jurídico brasileiro, a Lei nº 8.213/91 define o acidente do trabalho como aquele que ocorre durante o exercício das atividades laborais, resultando em lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho.

Essa legislação, ao equiparar as doenças profissionais e do trabalho aos acidentes de trabalho, visa facilitar a concessão de benefícios previdenciários.

Um ponto crucial neste capítulo é a abordagem da Síndrome de *burnout*, um distúrbio psicológico relacionado ao trabalho. O texto busca analisar a jurisprudência brasileira sobre a equiparação da Síndrome de *burnout* ao acidente de trabalho, considerando a visão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e outros tribunais. Este distúrbio, caracterizado por um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho, tornou-se um foco importante no debate jurídico e social.

A Lei nº 8.213/91, em seus artigos 20 e 21, estabelece critérios para enquadrar doenças profissionais e do trabalho como acidentes laborais. De acordo com o entendimento de Franco (2019), as doenças profissionais originam-se das atividades laborais ou das condições de trabalho a que o trabalhador está exposto, presumindo automaticamente o nexo causal. Já as doenças do trabalho, também conhecidas como doenças profissionais atípicas, não estão estritamente ligadas a uma profissão específica, requerendo a comprovação da relação entre a doença e o trabalho.

A jurisprudência apresenta casos diversos, onde a equiparação da Síndrome de *burnout* ao acidente de trabalho foi utilizada para fundamentar pedidos de indenização por danos morais. Em um julgamento do TST, a Síndrome de *burnout* foi reconhecida como acidente de trabalho, respaldando a concessão de indenização por danos morais. Essa decisão destaca a necessidade de considerar o ambiente de trabalho como um fator contribuinte para o desenvolvimento da síndrome, reforçando a teoria da concausa.

No entanto, a comprovação do nexo causal em casos de Síndrome de Burnout apresenta desafios consideráveis. A revisão jurisprudencial revela decisões em que a inexistência do nexo causal entre a enfermidade e as funções desempenhadas pelo trabalhador

resultou na negação de indenizações por dano moral e material. Outros casos destacam a importância da prova pericial técnica e médica, respaldada por uma descrição abrangente das atividades que contribuíram para a patologia.

A responsabilidade do empregador no contexto da saúde mental do trabalhador é um aspecto crucial deste capítulo. Apesar da regulamentação sobre a saúde psicológica não ser extensa, a busca por um ambiente de trabalho equilibrado é uma norma fundamental que vincula o empregador. A ideia de um local de trabalho saudável é inseparável do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, impactando diretamente a qualidade de vida e a dignidade do trabalhador.

Ao analisar a responsabilidade civil do empregador, é fundamental diferenciar entre responsabilidade subjetiva e objetiva. A CLT estabelece que o empregador assume todos os riscos produzidos pela atividade econômica, incluindo os riscos decorrentes do contrato empregatício.

Nesse contexto, a Síndrome de *burnout*, como um risco psicossocial, entra no escopo da responsabilidade do empregador, que deve adotar medidas para garantir a saúde mental dos trabalhadores.

A aplicação da Teoria do Enfoque aos Direitos Humanos destaca a importância do compromisso coletivo, inclusive das empresas, em preservar os direitos humanos e a saúde dos trabalhadores.

O Decreto Federal n. 9571/18 estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, reforçando a obrigação de respeitar os direitos humanos em suas operações. Nesse contexto, a Síndrome de Burnout é percebida não apenas como uma questão individual, mas como um fenômeno social que demanda responsabilidade compartilhada.

A análise jurídica da Síndrome de Burnout no contexto do direito do trabalho brasileiro destaca a complexidade do debate presente neste capítulo. A equiparação da síndrome a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais demanda uma abordagem cautelosa, considerando a natureza psicológica da enfermidade e os desafios na comprovação do nexo causal.

A jurisprudência apresenta diferentes perspectivas, refletindo a necessidade de um equilíbrio entre a proteção do trabalhador e a viabilidade das empresas.

A saúde do trabalhador, especialmente no que diz respeito à Síndrome de Burnout, emerge como um campo crucial de reflexão e ação no âmbito jurídico e social, demandando contínuo aprimoramento das normas e práticas para garantir um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

1. Síndrome de *burnout* e a jurisprudência brasileira

À guisa de conclusão do que já foi exposto, a saúde do trabalhador é um direito humano fundamental, cuja a sua concretização deve ser garantida, de acordo com os princípios e direitos previstos na Carta Magna, normas internacionais e jurisprudências.

Nessa relação, o artigo da Lei n° 8.213/91 conceitua o acidente do trabalho como sendo aquele que:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

Na mesma lei anteriormente citada, por meio do artigo 20 e seus incisos, traz a equiparação do acidente do trabalho às chamadas doenças ocupacionais, subdividida em doença de caráter profissional e doença do trabalho, quando assim estabelece:

Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991)

No artigo de Franco (2019, p. 05), destaca-se a equiparação das doenças profissionais e do trabalho aos acidentes de trabalho, com o objetivo de possibilitar a obtenção de benefícios junto ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social). Esse enquadramento equiparado visa facilitar a concessão de benefícios previdenciários, como aqueles destinados a trabalhadores que enfrentam incapacidade decorrente dessas condições laborais.

Em julgamento proferido em Recurso de Revista, o E. Tribunal Superior do Trabalho também se utilizou da equiparação da Síndrome de Burnout ao acidente do trabalho nos termos do artigo 20 da lei n. 8.213/91, para fins de indenização por danos morais (Franco, 2019, p. 5).

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS)

PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como “um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho”, ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach “a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exauram a energia pessoal”. Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associadas ao absenteísmo (faltas no trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. [...] (TST - 2ª Turma DEJT 08/05/2015 - RECURSO DE REVISTA RR 9593320115090026, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta).

Franco (2019, p. 05) afirmam que as doenças profissionais, também denominadas doenças profissionais típicas, são aquelas originadas pelo desempenho das atividades laborais ou pelas condições de trabalho a que o trabalhador está exposto. Nesse contexto, presume-se automaticamente o nexos causal entre a doença e a atividade, sendo suficiente comprovar o adoecimento e a prestação de serviços na respectiva atividade.

De acordo com Franco (2019, p. 05), no que diz respeito às doenças do trabalho, também conhecidas como doenças profissionais atípicas, sua origem está associada à atividade laboral do trabalhador. No entanto, essas doenças não estão estritamente ligadas a uma profissão específica, mas resultam da maneira como o trabalho é executado ou das condições específicas do ambiente laboral. Nesse contexto, não existe um nexos causal presumido; portanto, é necessário comprovar a relação entre a doença e o trabalho.

Franco (2019, p.5) elucida ainda que diante da impossibilidade de elaborar um rol taxativo para todas as hipóteses de doenças profissionais e do trabalho, o artigo 20, parágrafo 2º da Lei n. 8.213/91 é expresso em determinar o enquadramento destas, desde que desencadeadas através das condições especiais de trabalho ou de estarem a ele relacionadas.

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

O artigo 21, inciso I da Lei n. 8.213/91, ainda equipara o acidente do trabalho ao:

[...] acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

Nesse contexto, se o trabalho contribuir, de alguma forma, para o desencadeamento ou piora da patologia (Teoria da Concausa), está configurada a doença profissional e do trabalho ou o acidente do trabalho, mesmo que o quadro patológico do trabalhador decorra de causas degenerativas não relacionadas ao ambiente de trabalho (FRANCO et al., 2019, p. 5).

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO ACIDENTÁRIA. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DEPRESSÃO E SÍNDROME DE BURNOUT. PERÍCIA JUDICIAL QUE NÃO CONSTATOU A EXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE AS DOENÇAS E O TRABALHO DE BANCÁRIO. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA. IRRESIGNAÇÃO DO AUTOR. AMBIENTE DE TRABALHO HOSTIL QUE PODE TER CONTRIBUÍDO PARA O AGRAVAMENTO DA DEPRESSÃO. TEORIA DA CONCAUSA. APLICABILIDADE. NÃO ADSTRIÇÃO AO LAUDO PERICIAL. APRECIÇÃO DAS CIRCUNSTÂNCIAS DO CASO CONCRETO. JURISPRUDÊNCIA DO ST. DOENÇA EM FASE DE REMISSÃO. POSSIBILIDADE DE RETORNO AO TRABALHO, PORÉM EM FUNÇÃO DIVERSA. EXISTÊNCIA DE SEQUELAS. IMPOSSIBILIDADE DE EXERCER A FUNÇÃO HABITUAL. CONCESSÃO DE AUXÍLIO-ACIDENTE DESDE A CESSAÇÃO DO AUXÍLIO - DOENÇA. CONVERSÃO DOS BENEFÍCIOS ANTERIORES PARA A MODALIDADE TRIBUNAL DE JUSTIÇA APELAÇÃO CÍVEL Nº 1.366.322-0 ACIDENTÁRIA. REFORMA DA SENTENÇA. CORREÇÃO MONETÁRIA. MODULAÇÃO DOS EFEITOS PELO STF NAS ADI 4425 E 4357. JUROS DE MORA A PARTIR DA CITAÇÃO. SÚMULA 204 DO STJ. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 20, §4º, DO CPC. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. (TJPR - 6ª Câmara Cível, AC 1366322-0, Rel. Clayton de Albuquerque Maranhão, j. 01.09.2015)

Para Franco (2019, p. 06) com o advento da Portaria n. 1339 de 18 de novembro de 1999, a Síndrome de Burnout foi inserida pelo Ministério da Saúde entre os Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho, como ritmo de trabalho penoso (CID-10 Z56.3) e outras atividades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (CID-10 Z56.6).

O Decreto Federal n. 3048 de 06 de maio de 1999, que institui o Regulamento da Previdência Social, inseriu na lista "B", Anexo II (Agentes Patogênicos Causadores de Doenças Profissionais ou do Trabalho), os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, como a "sensação de estar acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)". (FRANCO et al., 2019, p. 6).

Franco (2019, p. 07) aponta que através do Decreto Lei 6042/07 de 12 de fevereiro de 2007, a Síndrome de Burnout passou a ser tratada como doença profissional equiparada ao

acidente de trabalho e capaz de afastar o trabalhador de suas funções através da concessão do benefício auxílio-doença, alcançando inclusive, a estabilidade laboral após a cessação do benefício, nos termos do que preconiza o artigo 118 da Lei 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, sem prejuízo de eventual indenização na Justiça Especializada, por Dano Moral e Material, conforme entendimento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho o qual responsabilizou o empregador pelos danos físicos e mentais, inclusive emocionais, causados ao trabalhador, nos termos do artigo 5º, incisos V e X, combinado com o artigo 7º, inciso XXVIII, ambos da Constituição Federal.

SÍNDROME DE BURNOUT - OU - SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). (TST - 3ª Turma, DEJT 3/10/2014, AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA-AIRR, Ac. 13161120125030037, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado).

1. Nexos de causalidade – obrigatoriedade de comprovação

Ainda segundo Franco (2019, p.7-8), existe a evidência de que para caracterização da doença ocupacional do trabalho como acidente de trabalho, é necessário a comprovação do nexos de causalidade entre as condições desfavoráveis na prestação de trabalho ou das condições específicas do ambiente de trabalho e o surgimento ou agravamento da lesão física ou psíquica

do trabalhador. É pertinente ressaltar a incumbência do trabalhador quanto ao ônus probatório relativo à doença do trabalho, principalmente quando se trata da Síndrome de Burnout, que seria a justificativa para a necessidade de uma prova pericial técnica e médica, respaldada por uma descrição abrangente das atividades que possam ter contribuído para a patologia e subsequente incapacidade, assim como a análise completa do histórico ocupacional do trabalhador, é crucial para estabelecer onexo causal entre a doença e um ambiente de trabalho estressante e desequilibrado. Através da revisão jurisprudencial sobre o tema em discussão, torna-se evidente que a comprovação do nexo causal enfrenta consideráveis desafios.

SÍNDROME DE BURNOUT. ACIDENTE DE TRABALHO. INCAPACIDADE. ESTRESSE PROFUNDO NO LOCAL DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL. Não há que se falar em indenização por dano moral e material causado por acidente de trabalho, como quer o recorrente, ante a inexistência do nexo de causalidade entre a enfermidade e as funções desempenhadas pelo reclamante, no âmbito do banco reclamado. Ainda que a doença tenha se manifestado em data anterior à instauração do procedimento de apuração interna, não há prova nos autos que evidencie como agente causador o local e/ou as atribuições desenvolvidas pelo reclamante. Recurso ordinário parcialmente conhecido e desprovido. (TRT-22 000023578820155220001, Rel. Basílida Alves da Silva, 1ª TURMA, j. 27/11/2017).

ACIDENTE DO TRABALHO. PROFESSORA. SÍNDROME DE BURNOUT – INCAPACIDADE PARCIAL E PERMANENTE NÃO COMPROVADA. NEXO CAUSAL COM LABOR DESCARATADO. LAUDO PERICIAL CONCLUSIVO. BENEFÍCIO INDEVIDO. Para a concessão do benefício acidentário é imprescindível a comprovação do acidente ou o diagnóstico da doença, a caracterização do nexo causal com o trabalho e a efetiva incapacidade profissional. A ausência de quaisquer destes requisitos desautoriza a reparação pretendida. Preliminar rejeitada e, no mérito, recurso desprovido. (TJ/SP - Apel: 00345836620118260053, Rel. João Negrini Filho, 16ª Cãm. D. Público, j. 08/04/2014 – p. 11/04/2014)

RECURSO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. RESPONSABILIDADE CIVIL. O volume exacerbado de trabalho foi considerado pela perícia um dos fatores a desencadear a moléstia que acometeu o autor, circunstância apurada nos autos, com a fixação de jornada extra a ser paga, inclusive, incidindo na espécie o dever de reparação por culpa da empresa. Sentença mantida. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO. ESTABILIDADE NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO. No caso concreto, a prova pericial concluiu que o trabalho teria operado em concausa para o quadro de doença psiquiátrica do reclamante, estando ele sob cuidados medicamentosos ao tempo da rescisão do contrato de trabalho, circunstância na qual tem-se por operado acidente de trabalho por equiparação, dando azo ao pagamento do período estável. Recurso provido, no particular. (TRT-13 - ROT: 00007253420205130023 0000725-34.2020.5.13.0023, Data de Julgamento: 17/05/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/05/2022)

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome

de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional") que levou ao afastamento previdenciário do autor, no curso do aviso prévio, por um ano e quatro meses, por doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, é devida a reintegração ao emprego e ainda a indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 118 da Lei nº 8.213/91, segunda parte do item II da Súmula 378 do TST e artigos 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 - RO: 00110126220175030048 MG 0011012-62.2017.5.03.0048, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 04/03/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 05/03/2021.)

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. TRABALHO DESENVOLVIDO SOB PRESSÃO E COM COBRANÇA EXCESSIVA POR MAIS DE 10 ANOS. CONDIÇÕES LABORAIS QUE LEVARAM AO ESGOTAMENTO EMOCIONAL DA TRABALHADORA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS. TEORIA DO ENFOQUE AOS DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. DECRETO 9.571/2018. COMPROMISSO COLETIVO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. NEXO DE CAUSALIDADE RECONHECIDO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PLENAMENTE CABÍVEL. 1. A teoria do Enfoque aos Direitos humanos aplicada ao Direito do Trabalho representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são enxergados como direitos humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e o trabalhador enquanto ser humano nas relações de trabalho. 2. O art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, dispõe que, "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores". 3. Ressignificação do Direito do Trabalho que se desenha a partir da promulgação do Decreto 9571/2018 que possui status de norma constitucional (art. 5º, §§ 2º e 3º, da CRFB), por intermédio o pelo qual se estabeleceram as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País e também para o próprio Estado. Decreto que atendeu à necessidade de viabilização do acordo comercial de 2018 com o Chile e, também, à pretensão de ingresso do Brasil como membro da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e obedece às Linhas Diretrizes para Empresas Multinacionais da entidade, de modo a alterar o cenário hermenêutico relacionado ao controle de convencionalidade da reforma trabalhista e de quaisquer outras normas que venham a contrariar os Direitos Humanos destacados no aludido Decreto, os quais devem ser observados, inclusive quanto aos deveres de segurança, de diligência e tantos outros, quanto às relações estabelecidas com os trabalhadores, com vistas à preservação dos Direitos Humanos, saúde e dignidade da pessoa humana. 4. O Decreto 9571/18 estabelece verdadeiro compromisso coletivo, inclusive às empresas. O trabalho não deve representar mecanismo de retirada de Direitos Humanos e sim de respaldo, observância e reparação no caso de violações, especialmente aquelas atinentes ao Meio Ambiente do Trabalho, ao direito à

saúde e à dignidade humana. Todos os membros da sociedade têm esse importante dever, inclusive, o Poder Judiciário, que não pode se esquivar de tal leitura essencial na análise de relações de trabalho. 5. A atividade explorada pela ré, apresenta CNAE 4713-0/01, cujas atividades representam grau de risco máximo (3), para doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, consoante Classificação Nacional de Atividades Econômicas, Anexo V, do Decreto 6.957/2009, o que permite a imputação objetiva empresarial, na forma do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, havendo presunção legal de que as atividades realizadas em prol da ré têm potencial para acarretar moléstias, inclusive psiquiátricas (síndrome de burnout), tudo a atrair a responsabilização objetiva pelo risco da atividade, na forma do art. 927, parágrafo único, do CC, c/c Anexo V do Decreto 6957/09 e Lei 12009/09. 6. O fato de a doença ter natureza psiquiátrica (quadro depressivo) não obsta o reconhecimento do nexo de causalidade com o trabalho, se comprovado que a atividade laboral tenha contribuído para o desencadeamento ou agravamento da patologia, constituindo causa para o agravo à saúde da vítima, na forma do disposto no art. 21, I, da Lei 8.213/91. Inexistem notícias nos autos de que autora se encontrasse inapta ao trabalho quando admitida pelo réu aos 20 anos de idade. 7. Indenizações postuladas plenamente cabíveis no caso, fixadas com base nas circunstâncias do caso em concreto e princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Sentença de improcedência revertida. DELITOS AMBIENTAIS TRABALHISTAS. ART. 132 DO CP E ART. 19, § 2º, DA LEI 8213/91. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. Tendo em conta que o descumprimento de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho constitui contravenção penal, em tese, na forma do art. 19, § 2º, da Lei 8213/91, como também a desconsideração de risco na atividade exigida do trabalhador é conduta que constitui, em tese, o crime do art. 132 do CP, cabível a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 7º da Lei 7347/85 e arts. 5º, II, e 40 do CPP. (TRT-4 - ROT: 00206042620185040030, Data de Julgamento: 01/03/2021, 8ª Turma)

Os casos jurisprudenciais apresentados como exemplo oferecem perspectivas variadas sobre a matéria. Em alguns, a inexistência do nexo causal entre a enfermidade e as funções desempenhadas pelo trabalhador resultou na negação de indenizações por dano moral e material (TRT-22 000023578820155220001). Em outros, a concessão de benefícios acidentários foi negada devido à falta de comprovação do diagnóstico da doença, do nexo causal com o trabalho e da efetiva incapacidade profissional (TJ/SP - Apel: 00345836620118260053).

Por outro lado, decisões favoráveis foram proferidas quando a prova pericial concluiu que o trabalho contribuiu para o quadro de doença psiquiátrica do trabalhador, caracterizando acidente de trabalho por equiparação (TRT-13 - ROT: 00007253420205130023).

Destaca-se, ainda, a aplicação da Teoria do Enfoque aos Direitos Humanos no reconhecimento do nexo de causalidade em casos de Síndrome de Burnout, enfatizando o compromisso coletivo, inclusive das empresas, em preservar os direitos humanos e a saúde dos trabalhadores (TRT-4 - ROT: 00206042620185040030).

Em outras situações, a reintegração ao emprego e a indenização por danos morais foram consideradas devidas diante do diagnóstico da Síndrome de Burnout como doença ocupacional (TRT-3 - RO: 00110126220175030048 MG 0011012-62.2017.5.03.0048).

Esses exemplos demonstram a complexidade envolvida na comprovação do nexo causal em casos de Síndrome de Burnout, ressaltando a importância da análise detalhada das condições laborais e do ambiente de trabalho para fundamentar as decisões judiciais.

2. A responsabilização do empregador

Apesar de a regulamentação sobre a saúde psicológica dos trabalhadores não ser vasta, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é uma norma fundamental, assim como os direitos à saúde e à vida digna, razão pela qual vincula o empregador.

Não é concebível, ademais, a ideia de um local de trabalho saudável no qual existam práticas atentatórias à incolumidade mental dos empregados, isso porque a qualidade das condições laborais é imprescindível para o bem-estar e a dignidade da vida humana.

Chega-se à conclusão, portanto, de que além da proteção às condições físicas adequadas e salubres, faz parte das obrigações decorrentes do contrato de trabalho a adoção de medidas que garantam a saúde mental do trabalhador, assim como a fiscalização para que haja um ambiente saudável.

A respeito, Resende (2022, p. 961) assinala que “zelar pelo meio ambiente do trabalho é obrigação do empregador, de forma a proteger os bens jurídicos trazidos pelo empregado quando da admissão, tais quais a vida, a saúde e a capacidade para o trabalho”.

3. Responsabilidade civil subjetiva e objetiva

O empregador dirige a atividade econômica em busca de obter lucro e, portanto, assume todos os riscos por ela produzidos, nos termos do artigo 2º da CLT, incluindo aqueles decorrentes do contrato empregatício, que abarcam os riscos de ordem psicossocial, na lição de Sidnei Machado (2001, p. 88).

Bezerra Leite (2023, p. 133) elucida que ao empregador podem ser imputadas a responsabilidade subjetiva dos artigos 186 e 187 do Código Civil (CC)⁵ e a responsabilidade objetiva prevista no artigo 927 do mesmo Código e no caput dos artigos 12 e 14 do Código de

Defesa do Consumidor (CDC). Cumpre esclarecer, em linhas gerais, a diferença entre a primeira e a segunda.

A responsabilidade subjetiva ocorre quando o dano é causado pela prática de ato ilícito com dolo ou culpa, que devem ser comprovados para que surja o dever de indenizar. Por outro lado, na responsabilidade objetiva o dever de indenizar independe da demonstração de dolo ou culpa na conduta, bastando a prática do ato ilícito, o dano e a configuração do nexo causal entre a ação e o resultado.

As doenças profissionais, também conhecidas por doenças profissionais típicas, são as desencadeadas pelo exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador ou pelas condições de trabalho às quais ele está submetido. Nessa hipótese, o nexo causal entre doença e a atividade é presumido, bastando comprovar o adoecimento e a prestação de serviço na atividade.

O adoecimento pelo Burnout enseja a responsabilidade objetiva do empregador, uma vez que a síndrome é equiparada ao acidente de trabalho pelo Decreto Lei nº 6.042/07. Em outras palavras, por se tratar de uma condição associada ao trabalho, a culpa do empregador é presumida, devendo ser comprovado o ato ilícito, o nexo de causalidade entre as condições desfavoráveis na prestação ou no ambiente do serviço, e o surgimento ou agravamento da lesão.

Esse tem sido o entendimento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme a decisão do Recurso de Revista RR-1000206-29.2017.5.02.0031 abaixo a transcrita, em que o TST responsabilizou o empregador, de forma objetiva, considerando que esse detém o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido.

RECURSO DE REVISTA DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO DE CONCAUSALIDADE COMPROVADO. No caso, trata-se a controvérsia em saber sobre a possibilidade de indenização referente à doença ocupacional (Síndrome de Burnout) com demonstração do nexo causal e sem comprovação de ato ilícito específico . O Tribunal Regional reformou a sentença por entender que, mesmo havendo nexo de causalidade entre a patologia e o trabalho , faz-se necessário comprovar o ato ilícito do empregador ou que a moléstia não decorra de situações comuns do labor ou da vida. Destacou que não foram demonstrados os danos alegados ou a ilicitude na conduta empresarial, afastando as pretensões indenizatórias do reclamante. Verificase que os fatos delineados no acórdão regional comportam outro enquadramento jurídico sem a necessidade do reexame de fatos e provas (Súmula 126 do TST). Isso porque foi consignada a tese jurídica de que o nexo causal entre a moléstia e a atividade desenvolvida não é suficiente para a reparação do empregado . Esta Corte vem consagrando entendimento de que, para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, agravada em razão do desempenho da atividade laboral, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar. Nesse contexto, estabelecido que o exercício da função desempenhada pela reclamante (bancária -

operadora de caixa) contribuiu para o surgimento da doença profissional (Síndrome Burnout), considerando que o empregador tem o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido, tem-se por aplicável a culpa do contratante. Logo, impõe-se o dever de indenizar. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1000206- 29.2017.5.02.0031, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 02/06/2023).

Ainda sobre a responsabilidade civil do empregador no âmbito do meio ambiente laboral, o art. 7º, XXVIII da Constituição institui como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, entre outros que visem à melhoria de sua condição social, o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem a exclusão do direito à indenização quando este incorrer em dolo ou culpa. Contudo, embora o dispositivo destacado preveja a responsabilização subjetiva do empresário no caso das indenizações, o art. 225, §3º do texto constitucional determina a aplicação da responsabilidade objetiva ao agente causador dos danos ambientais.

A despeito do impasse esboçado, levando em conta que empregador assume os riscos da atividade, bem como que o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado é um preceito fundamental, além do fato de que o obreiro é a parte hipossuficiente da relação - pelo que no Direito do Trabalho se aplica o princípio da interpretação mais benéfica ao trabalhador -, entende-se que deve prevalecer a responsabilidade objetiva no tocante à questão socioambiental.

4. Dano moral

Na esfera trabalhista, a aplicação de indenizações por danos morais sempre foi aceita, e em 2017, a Lei nº 13.467, conhecida como "Reforma Trabalhista", trouxe regulamentações específicas no Título II-A, intitulado "Do Dano Extrapatrimonial", compreendendo os artigos 223-A a 223-G na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Entretanto, é crucial destacar que a constitucionalidade de parte desses dispositivos da reforma está sob análise do Supremo Tribunal Federal (STF).

Nesse contexto, a aplicação prática dessas mudanças na legislação trabalhista encontra-se temporariamente suspensa até que o STF emita uma decisão definitiva sobre a constitucionalidade dessas alterações.

A inclusão de um novo capítulo regulamentando os danos extrapatrimoniais trabalhistas foi uma adição significativa, mas a incerteza jurídica gerada pela análise constitucional no STF levanta questões sobre a efetividade imediata dessas disposições. Portanto, a compreensão completa e a aplicação destas novas normativas aguardam a conclusão

do julgamento no âmbito do STF, que determinará a validade e eficácia dessa legislação específica de danos extrapatrimoniais na esfera trabalhista brasileira.

Destaca-se, assim, o trâmite da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 5.870 e da ADI nº 6.050, propostas pela Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas – ANAMATRA, que pleiteia a declaração de inconstitucionalidade dos incisos I, II, III e IV do § 1º do art. 223-G da CLT.

Além das referidas ações, a ADI nº 6.069, ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB, e a ADI nº 6.082, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI, que questionam os arts. 223- A e 223-G, §§ 1º e 2º da CLT seguem pendente de julgamento.

Ultrapassada a questão, elucida-se que, quanto à responsabilização do empresário pelo dano moral decorrente do Burnout, uma vez que se trata de condição médica relacionada ao trabalho, a sua culpa é presumida, já que o empregador tem o controle da estrutura, da gestão e da operação do estabelecimento em que o empregado adoeceu.

Resta ser provado pelo obreiro, portanto, o nexos causal entre o problema médico e a atividade ou condição estressante em que esta se desenvolveu. Tratando-se de questão afeta à saúde, naturalmente, a comprovação deve ocorrer por meio de exame pericial técnico.

Ainda, como a ofensa ao meio ambiente do trabalho pode afetar uma coletividade de empregados, é cabível a aplicação do dano moral coletivo, tutelada pelo Direito Coletivo do Trabalho.

5. A inclusão da *Síndrome de Burnout* como doença profissional internacional

Inicialmente, a Organização Mundial de Saúde (OMS) categorizava a Síndrome de Burnout como um problema vinculado à organização do estilo de vida, o que dificultava que os trabalhadores conseguissem validar que seu adoecimento estava relacionado à responsabilidade do empregador e ao ambiente de trabalho.

Somente em maio de 2019, foi anunciado que a Síndrome de Burnout seria incorporada à próxima edição da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), na sua 11ª edição, que começou a vigorar a partir de 2022.

Essa inclusão reconheceu a síndrome como uma condição exclusivamente relacionada ao trabalho, marcando um desenvolvimento recente e significativo no entendimento da questão, tornando crucial a discussão sobre o tema (Esquinelato, 2019).

O histórico da categorização da Síndrome de Burnout pela OMS inicialmente como um problema de estilo de vida reflete os obstáculos enfrentados pelos trabalhadores ao tentar associar seu estado de saúde ao ambiente de trabalho.

A alteração na categorização, anunciada em 2019, representa um marco importante ao considerar a condição como exclusivamente relacionada ao trabalho. Essa mudança na perspectiva da OMS destaca a necessidade de reavaliar e discutir profundamente o tema, especialmente diante das implicações legais e de saúde pública.

A relevância da discussão sobre a Síndrome de Burnout é ressaltada pela novidade do reconhecimento oficial dessa condição como uma questão diretamente ligada ao trabalho. Este é um tema em constante evolução, e a compreensão aprofundada de suas ramificações torna-se imperativa.

Portanto, a inclusão na CID-11 estimula uma reflexão mais aprofundada sobre as implicações legais, sociais e de saúde mental associadas à Síndrome de Burnout, destacando sua emergência como uma preocupação significativa na contemporaneidade (Esquinelato, 2019).

A trajetória da categorização da Síndrome de Burnout pela OMS, inicialmente identificada como um problema relacionado ao estilo de vida, evidencia os desafios enfrentados pelos trabalhadores ao tentar correlacionar seu estado de saúde com o ambiente de trabalho.

A revisão anunciada em 2019 marca um ponto crucial ao reconhecer a condição como exclusivamente vinculada ao trabalho. Essa mudança de perspectiva da OMS destaca a necessidade premente de reavaliar e aprofundar a discussão sobre o tema, especialmente considerando as implicações legais e de saúde pública envolvidas.

A importância do diálogo em torno da Síndrome de Burnout é enfatizada pela recente oficialização dessa condição como um desafio intrinsecamente associado ao contexto laboral. Este é um tópico dinâmico e em contínua transformação, demandando uma compreensão aprofundada de suas implicações.

Portanto, a inclusão na CID-11 instiga uma análise mais minuciosa das consequências legais, sociais e de saúde mental relacionadas à Síndrome de Burnout, ressaltando sua emergência como uma preocupação relevante na atualidade (Esquinelato, 2019).

Ao longo dos anos, a Classificação Internacional de Doenças passou por várias modificações, e a Síndrome de Burnout, anteriormente identificada pelo código CID Z73 na 10ª edição, agora é classificada sob o código CID QD85 desde a implementação da 11ª edição

das classificações, a partir de janeiro de 2022. Sobre a representação da patologia, Gisele Rodacoski alega que:

A pessoa do trabalhador deixa de ser vista como “fracassada” e passa a ser vista como parte de um sistema que adoeceu. O trabalho doentio, adoece o trabalhador. Neste ponto de vista, o problema deixa de ser só do trabalhador que adoece e passa a ser de quem coproduziu a doença: o empregador. Deixa de ser um problema individual e passa a ser um problema trabalhista. (Rodacoski, 2022, não paginado).

É crucial ressaltar que a Lei 8.213/91, em seu artigo 19, estabelece o conceito de acidente de trabalho, enquanto o artigo 20 aborda a responsabilidade do empregador, incluindo a Síndrome de Burnout no inciso II do artigo 20, sendo equiparada ao acidente de trabalho. Cita-se o artigo 19 da Lei 8.213/91:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991, não paginado).

Da mesma forma, o artigo 20 da Lei 8.213/91 dispõe que:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991, não paginado).

Caso o ambiente de trabalho tenha desencadeado uma doença ocupacional no trabalhador, levando à perda de sua plena capacidade, vigor e energia para desempenhar suas funções, é evidente a necessidade de reconhecimento da incapacidade, a fim de afastar o trabalhador do local que foi a origem de suas patologias.

Assim, ao ser a Síndrome de Burnout classificada como doença profissional e equiparada ao acidente de trabalho, ela deixa de ser uma questão individual para se tornar um problema no âmbito trabalhista. A inclusão dessa condição na CID-11 representa uma conquista relevante para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, influenciando diretamente

as abordagens de tratamento e prevenção. Além disso, o trabalhador que sofre com uma doença ocupacional passa a ter garantidos todos os seus direitos no âmbito trabalhista e previdenciário, como será discutido.

Ao considerar a saúde mental dos trabalhadores como uma extensão dos direitos fundamentais, destaca-se a necessidade imperativa de os empregadores zelarem pelo meio ambiente laboral equilibrado. A argumentação delineou a responsabilidade subjetiva e objetiva do empregador, abordando as nuances legais que envolvem a culpa presumida diante do adoecimento pelo *burnout*.

A inclusão da Síndrome de Burnout como doença profissional na Classificação Estatística Internacional de Doenças (CID-11) marcou um avanço significativo. Essa mudança na perspectiva da Organização Mundial de Saúde realça a necessidade de uma abordagem mais aprofundada sobre as implicações legais, sociais e de saúde mental associadas à síndrome.

Portanto, o presente capítulo enfatiza a importância da conscientização, prevenção e responsabilização diante da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho. A interseção entre aspectos legais, sociais e de saúde pública destaca a urgência de uma abordagem holística para promover ambientes laborais saudáveis e sustentáveis.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao encerrar esta jornada pelos caminhos entrelaçados na presente dissertação, emerge o confronto com uma complexidade inegável que permeia as esferas históricas, sociais e jurídicas. Cada capítulo explorou facetas distintas, revelando conexões intrincadas e desafios prementes. Esta conclusão busca consolidar essas reflexões, destacando os principais pontos e apontando para futuros desenvolvimentos.

Ao revisitar a evolução do trabalho desde suas raízes etimológicas até as implicações da Revolução Industrial, fica evidente que o progresso econômico muitas vezes foi alcançado à custa da saúde e dos direitos dos trabalhadores. A transição da escravidão para o feudalismo e, subsequentemente, para as complexidades da Revolução Industrial, delineou um panorama no qual as condições de trabalho eram frequentemente desumanas.

O surgimento do Direito Ambiental, embasado nos princípios da Constituição de 1988 e da legislação subsequente, representa uma resposta a essas injustiças históricas. A autonomia do Direito Ambiental, ancorada na proteção do meio ambiente como um direito fundamental, lança luz sobre a necessidade de equilibrar o desenvolvimento econômico com a preservação ambiental.

Aprofundando a discussão na síndrome de *burnout*, emergem retratos vívidos dos desafios contemporâneos enfrentados pelos profissionais. A análise abrangente abordou as origens da síndrome, suas manifestações físicas e emocionais, bem como suas ramificações financeiras e sociais. Ficou claro que o *burnout* não é apenas um fenômeno individual, mas um reflexo de ambientes de trabalho que negligenciam o bem-estar dos colaboradores.

A associação entre o *burnout* e transtornos como a depressão foi destacada, sublinhando a complexidade da saúde mental no contexto profissional. A prevalência do *burnout* em setores críticos, como saúde e educação, expôs uma vulnerabilidade sistêmica que afeta não apenas os indivíduos, mas também a qualidade dos serviços oferecidos.

A análise da síndrome de *burnout* no âmbito jurídico brasileiro revelou debates significativos. A jurisprudência sobre a equiparação da síndrome a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais demonstrou uma busca por equilíbrio entre a proteção do trabalhador e a viabilidade econômica das empresas. A responsabilidade do empregador, apoiada pela legislação trabalhista, ressalta a necessidade de ambientes de trabalho saudáveis.

A teoria da *concausa* foi destacada como um elemento crucial na análise de casos jurídicos relacionados ao *burnout*. A necessidade de prova do nexo causal apresentou desafios,

mas também revelou a importância da perícia técnica e médica na determinação das relações entre o ambiente de trabalho e a síndrome.

Ao explorar a interseção entre a síndrome de *burnout*, o Direito do Trabalho e os Direitos Humanos, observa-se que a busca por ambientes de trabalho saudáveis transcende o mero cumprimento de normas legais. A responsabilidade do empregador vai além da legislação, incorporando princípios éticos e a necessidade de preservar a dignidade e a saúde mental do trabalhador.

A aplicação da *Teoria do Enfoque aos Direitos Humanos* ressaltou a necessidade de um compromisso coletivo, envolvendo não apenas os indivíduos, mas também as empresas. O papel das empresas na preservação dos direitos humanos, conforme delineado no Decreto Federal n. 9571/18, destaca uma mudança de paradigma em que a síndrome de *burnout* é percebida como uma questão social que requer uma resposta compartilhada.

Diante dessas análises, é evidente que a proteção do trabalhador, a preservação ambiental e o respeito aos direitos humanos estão interligados. O desafio reside na criação de um equilíbrio sustentável, onde o desenvolvimento econômico não ocorra à custa da saúde e dignidade dos trabalhadores ou do meio ambiente.

O avanço futuro requer uma abordagem integrada. No âmbito jurídico, é vital continuar aprimorando as leis trabalhistas para refletir as nuances da síndrome de *burnout* e sua equiparação a acidentes de trabalho. A conscientização nas empresas sobre a importância do ambiente de trabalho na saúde mental dos funcionários é imperativa, demandando a implementação efetiva de práticas que promovam a prevenção e o apoio.

A pesquisa interdisciplinar, unindo áreas como psicologia, direito e gestão de recursos humanos, é essencial para compreender plenamente as complexidades da síndrome de *burnout* e suas implicações legais. O estabelecimento de políticas organizacionais e legislativas que abordem proativamente o *burnout* é crucial para criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Esta exploração profunda realizada pela presente dissertação revela um quadro desafiador, mas repleto de oportunidades para a melhoria. Neste cenário, a busca pela justiça social, equidade e respeito aos direitos fundamentais emerge como uma missão coletiva.

A síndrome de *burnout*, longe de ser um mero fenômeno individual, é um sinal de alerta para a necessidade de transformações profundas em nossas abordagens ao trabalho. O reconhecimento jurídico da síndrome, quando equiparada a acidentes de trabalho, exige uma adaptação cuidadosa das estruturas legais existentes. A busca pela responsabilidade empresarial,

guiada pelos princípios dos direitos humanos, sinaliza um novo paradigma onde as organizações são agentes ativos na promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Em última análise, este trabalho propõe não apenas uma reflexão sobre as interseções entre trabalho, saúde mental e Direito Ambiental, mas também uma chamada à ação. A criação de ambientes de trabalho sustentáveis, que respeitem os direitos humanos e ambientais, não é apenas uma aspiração utópica, mas uma necessidade premente para moldar um futuro mais equitativo e compassivo.

Por fim, para além das questões acadêmicas, a presente investigação tem como íntimo objetivo propor que estas reflexões sirvam como um catalisador para diálogos mais amplos, políticas mais progressistas e práticas transformadoras. É de todos a responsabilidade coletiva de pavimentar um caminho onde o trabalho seja enriquecedor, a saúde seja priorizada e o ambiente seja preservado. Este é o legado que todos podem construir para as gerações futuras, onde a simbiose entre trabalho e bem-estar é a pedra angular de uma sociedade mais justa e sustentável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AUGUSTO, Lia Giraldo da Silva. **Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB.** Rev. bras. epidemiol. 2010, vol.13, n.3.
- ARDIÇ, K.; POLATCI, S. Emotional Exhaustion: An application to Academic Personal. **Gazi University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences.** Ancara: Dergipark akademik, 2008.
- BARBOSA, Claudia Maria. **Reflexiones sobre um sistema judicial eficaz em uma sociedade socioambientalmente responsable.** In: El outro derecho. N. 39. Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos. Derecho y estudios socioambientales en Brasil, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BATISTA, Jaqueline Brito Vidal; CARLOTTO, Mary Sandra; COUTINHO, Antônio Souto; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** Curitiba: Revistas dos tribunais, 2014.
- BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- BORBA, Cássio dos Santos; LOPES, Carlos Alexandre Cirne; LIMA, Gabriel de Paula. Adicional de Horas Extras: Conceito, Objetivos e Natureza Jurídica. **Revista FT.** Edição 118. Rio de Janeiro: Oston Editora, 2023.
- BORGES, Livia Oliveira; ARGOLO, João Carlos Tenório. A Síndrome de Burnout e os Valores Organizacionais: Um Estudo Comparativo em Hospitais Universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica.** p. 189-200. Porto Alegre: UFRGS, 2002.
- BOSANAC, D.; LUIC, L. Importance of digital literacy in the process of confronting the stress during COVID-19 Pandemic. **Public Health and Informatics.** Bethesda: National Library of Medicine, 2021.
- BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador.** 2ª Ed., São Paulo: LTr, 2006.
- BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada excessiva de trabalho provoca acidentes.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-out-20/jornada-excessiva-trabalho-provoca-acidentes-tira-dignidade>. Acesso em: 07 Set. 2023.
- BRASIL, **Ministério da Saúde.** Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. 2001.

BRASIL, **Organização Mundial da Saúde**; Organização Pan-Americana de Saúde. RELATÓRIO SOBRE A SAÚDE NO MUNDO. Saúde Mental: Nova Conceção, Nova Esperança. 2001.

BRASIL. **Código Civil de 2002**. Legislação Brasileira.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. 1988.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Legislação Brasileira. 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24º de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 24 out. 2023.

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

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Congresso Nacional. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 07 Set. 2023

BRASIL. **Secretaria de Previdência/Ministério da Fazenda**. 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/>. Acesso em 19 Jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 22ª Região (1. turma). **Recurso Ordinário** 00023578820155220001: decisão de 27 de novembro de 2017, Recorrente: Brunno W. Eugênio Rocha Paz. Recorrido: Banco do Brasil. Disponível em: Acesso em: 14 Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 13ª Região (1. turma). **Recurso Ordinário** 0000725342020513002: decisão de 20 de maio de 2022, Recorrente: Instituto Campinense de Ensino Superior LTDA. Recorrido: Romulo Herlon Vidal de Negreiros. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1523436675>. Acesso em: 14 Nov. 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região (11. turma). **Recurso Ordinário** 0011012-62.2017.5.03.0048: decisão de 05 de março de 2021, Recorrente: Banco Bradesco S.A, Recorrido: Edson José de Oliveira. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/154676605/processo-n-001XXXX-6220175030048-do-trt-35>. Acesso em: 14 Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 4ª Região (8. turma). **Recurso Ordinário** 0011012-62.2017.5.03.0048: decisão de 01 de março de 2021, Recorrente: Lojas Renner S.A, Recorrido:

Luciana Reis Pacheco. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1173740272>. Acesso em: 14 Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (16. Câ. D. Público). **Apelação** 00345836620118260053: decisão de 08 de abril de 2014, Apelante: Jacira Resende Rodrigues. Apelado: Instituto Nacional do Seguro Social. Disponível em: Acesso em: 14 Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Paraná (6. Câ. Cível). **Apelação** 1366322-0: decisão de 08 de abril de 2014, Apelante: Gildo Debus. Apelado: Instituto Nacional do Seguro Social. Disponível em: <https://tj-pr.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234288549/apelacao-apl-13663220-pr-1366322-0-acordao>. Acesso em: 13 Nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. turma). **Recurso de Revista** 9593320115090026: decisão de 08 de maio de 2015, Recorrente: Salete Rubbo. Recorridos: Banco Itaú S/A e outro. Acesso em: 13 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. turma). **Recurso de Revista** 1000206-29.2017.5.02.0031. decisão de 31 de maio de 2023, Recorrente: Alex Sandra de Holanda Sasso. Recorrido: Itaú Unibanco S.A. Acesso em: 12 dez. 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de: Burnout: a nova doença ocupacional com responsabilidade empresarial. **Revista Consultor Jurídico**, 16 de dezembro de 2021.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. **O trabalhador e o direito à saúde: A eficácia das normas jurídicas de proteção à saúde do trabalhador**. Disponível em: <http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/trabalho-eprevidencia/texto-27-2013-eficacia-das-regras-juridicas-de-protecao-a-saude-dotrabalhador-na-america-latina.pdf>. Acesso em: 15 Out. 2022.

CARVALHO, Daniela Marques de. **À procura de uma teoria de causalidade aplicável à responsabilidade civil ambiental**. Revista de Direito Ambiental. Ano 16, vol. 62, abr.-jun./2011.

CASTRO, Fernando Gastal de; ZANELLI, José Carlos. **Síndrome de burnout e projeto de ser**. Cad. psicol. soc. trab. São Paulo: USP, 2007.

- CATALDI, Maria José Giannella. **Stress e fadiga mental no âmbito do trabalho. Palestra. In: I Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho.** Goiânia: Instituto Goiano de Direito de Trabalho, 2004.
- CHANG, F. C., CHIU, C. H., MIAO, N. F., CHEN, P. H., LEE, C. M., CHIANG, J. T., & PAN, Y.C. The Relationship Between Parental Mediation and Internet Addiction Among Adolescents, and the Association with Cyberbullying and Depression. **Comprehensive Psychiatry.** Bethesda: National Library of Medicine, 2015.
- COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho.** 2ª. Ed., Curitiba: Juruá, 2008.
- COUTO, Hudson de Araújo. **Fisiologia do Trabalho.** Belo Horizonte: Ergo, 1978.
- DALMAU, Rubén. **Fundamentos para el reconocimiento de la Naturaleza como sujeto de derechos.** In. DANTAS, Fernando; ACHURY, Liliane; DALMAU, Ruben; STORINI, Claudia, Derechos de la Naturaleza: Teoría, política y práctica. Espanha: Universidade Libre, 2019.
- DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?.** Sobradinho: Paralelo 15, 2010.
- DE SOUZA, Igor S; NOGUEIRA, Kétylla O; NOVAES, Adriana E. G; SAMPAIO, Rinaldo J: Síndrome de burnout: O impacto na gestão de pessoas e formas de prevenção. **Revista Foco.** Curitiba: UFPR, 2023.
- DIAS, Tainá Zampieron. **Os impactos jurídicos no tocante à responsabilidade do empregador perante a classificação da Síndrome de Burnout como doença ocupacional.** Caxias do Sul: UCS, 2023.
- DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, V. O. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno e Meio Ambiente de Trabalho Saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional.** In: Hugo Cavalcanti Melo Filho. (Org.). Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica. 1 ed. São Paulo: LTr, 2020.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15 ed. São Paulo: LTr, 2019.
- ERTEN, P.; ÖZDEMİR, O. The Digital Burnout Scale. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** Ancara: Dergipark akademik, 2008.
- ESQUINELATO, Hatue Martinhão. Síndrome de Burnout como doença ocupacional moderna e a responsabilidade do empregador. UNIVEM ABERTO. Repositório Institucional UNIVEM, 2019.
- FACHIN, Luiz Edson. **Estatuto jurídico do patrimônio mínimo.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006.
- FERRAZ JR. Técio S. Hans Kelsen, um divisor de águas 1881-1981. **Revista Busca Legis.** Florianópolis: UFSC, 1981.

- FASANELLA, Nicoli Abrão. Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional. **Jornal da PUC-SP**. São Paulo: PUC, 2022.
- FERREIRA, Adriana Simeão. **O monitoramento eletrônico do Teletrabalhador Brasileiro**. Instituto Brasileiro de Direito Eletrônico. Disponível em: <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/simeao%20ferreira%20portugues.pdf>. Acesso em 28 out. 2022.
- FERREIRA, Leda Leal. **Trabalho em Turnos: tema para discussão**. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 15, n. 58.
- FINCATO, Denise Pires. **Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador**. **Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 2, n. 4. 2013.
- FIORILO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 15^oed- São Paulo: Saraiva, 2014.
- FISCHER, M.F. **Condições de Trabalho e de Vida em Trabalhadores de Setor Petroquímico**, São Paulo: USP, 1990.
- FRACALANZA, Ana Paula. Água: de elemento natural à mercadoria. In: **Revista Sociedade & Natureza**. Uberlândia: UFU, 2005.
- FREUDENBERGER, H. J. Staff Burn-out. **Journal of Social Issues**. New Jersey: Wiley, 1974.
- FRIGOTO, Gaudêncio. **A interdisciplinaridade como necessidade e como problema nas ciências sociais**. Revista do Centro de Educação e Letras da UNIOESTE – Campus de Foz do Iguaçu. Vol. 10, nº1. 2012.
- FRANCO, Márcia Villar et al. Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. **Revista Científica Intraciência**, e, v. 17, p. 1-13, 2019.
- FURTADO, Emmanuel Teófilo; DIAS NETO, Pedro Miron de Vasconcelos. A constitucionalização do Direito Ambiental do Trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.
- GALAFASSI, Maria Cristina. **Medicina do Trabalho: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR-7)**. São Paulo: Atlas, 1998.
- GAMITO, P. S., MORAIS, D. G., OLIVEIRA, J. G., BRITO, R., ROSA, P. J., & de MATOS, M. G. Frequency is Not Enough: Patterns of Use Associated with Risk of Internet Addiction in Portuguese Adolescents. **Computers in Human Behavior**. Washington: APA, 2016.
- GAURIAU, Rosane. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 52, n. 103, p. 123-140, jul./dez. 2019.

- GAURIAU, Rosane. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 223-258, abr./jun. 2017.
- GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 219-230, 19 ago. 2020.
- GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKI, L. P. **O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial**. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 45, n. 3, 2011.
- GOETZEL, R.Z.; WHITMER, R.W.; OZMINKOWSKI, R.J.; DUNN, R.L.; WASSERMAN, J. **The relationship between modifiable health risks and health care expenditures. An analysis of the multi-employer**. Bethesda: National Library of Medicine, 1998.
- GOV, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em 13 de dez 2023.
- HELOANI, José Roberto and CAPITAO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo: Perspectiva: 2003.
- HOROSHKEYEFF, Kathia Loviat. **Poderes do Empregador**. 2010. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4023. Acesso em: Dezembro de 2023.
- IACOVIDES, A.; FOUNTOULAKIS, K.N.; KAPRINIS, S.; KAPRINIS, G. **The relationship between job stress, burnout and clinical depression**. Bethesda: National Library of Medicine, 2003.
- INSTITUTO SOCIOAMBIENTAL. **Almanaque Brasil Socioambiental**. São Paulo, 2004.
- KARDEFELT-WINTHER, D. A Conceptual and Methodological Critique of Internet Addiction Research: Towards a Model of Compensatory Internet Use. **Computers in Human Behavior**. Washington: APA, 2014.
- KARIA, N.; ASAARI, M. H.; KARIA, N.; ASAARI, M. H. A. H. **International Journal of Technology, Policy and Management**. Bethesda: National Library of Medicine, 2016.
- KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.
- KURNIASANTI, K. S., ASSANDI, P., ISMAIL, R. I., NASRUN, M. W., & WIGUNA, T. Internet Addiction: A New Addiction? **Medical Journal of Indonesia**. Jakarta: Universitas Indonesia, 2019.

- KUSS, D. J.; GRIFFITHS, M. D. Online Social Networking and Addiction: A Review of the Psychological Literature. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. Bethesda: National Library of Medicine, 2011.
- LAM, L. T. Internet Gaming Addiction, Problematic Use of the Internet, and Sleep Problems: A Systematic Review. **Current Psychiatry Reports**. Bethesda: National Library of Medicine, 2014.
- LEIS, Héctor Ricardo. **Especificidades e desafios da interdisciplinaridade nas ciências humanas**. In: PHILIPPI JR e SILVA NETO, Antônio J. Arlindo Interdisciplinaridade em ciência, tecnologia e inovação. Barueri, SP: Manole, 2011.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho: Teoria geral e direito individual do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.
- LEITE, José Rubens Morato. **Sociedade de Risco e Estado**. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEITE, José Rubens Morato. (Orgs.). Direito Constitucional Ambiental Brasileiro. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- LIMA, Renata Albuquerque; MAGALHÃES, Átila de Alencar Araripe; AGUIAR JÚNIOR, Carlos Augusto M. de. **O Caráter Anti-ideológico da Teoria Pura do Direito**. Revista Sequência, Florianópolis, n. 72, 2016.
- LIMA, S. dos S. F. de .; DOLABELA, M. F. . **Estratégias usadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout**. Research, Society and Development, [S. l.], v. 10, n. 5, p. e11110514500, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i5.14500. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/14500>. Acesso em 13 dez, 2023.
- MACEDO, Katia. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho são desafios a serem enfrentados na nova organização do trabalho**. 2016. Disponível em < http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-sao-desafios-a-serem-enfrentados-na-nova-organizacao-do-trabalho?>. Acesso em 22 Jun. 2023.
- MACHADO, P. A. L. **Direito ambiental brasileiro**. 20 ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Malheiros, 2012.
- MARCOLAN, João Fernando. **Trabalho e Produção de sofrimento nas organizações de saúde**. In: A enfermagem na gestão em atendimento primário à saúde. Organizadores: SANTOS, Álvaro da Silva; MIRANDA, Maria Resende Camargo, Baruele, Manole, 2007.

- MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. *In*: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do trabalho**. V. 2. Belo Horizonte: FUMARC, 2015.
- MARÉS, Carlos Frederico. **Introdução ao Direito Socioambiental**. Em LIMA, André (Org.). O Direito para o Brasil Socioambiental. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2002.
- MARTÍNEZ, Leandro. Burnout em estudantes do ensino superior. **Revista Portuguesa de Psicologia**, 35, 151-167. LISBOA: Universidade de Lisboa, 2000.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MARTINS, Adalberto. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos tribunais, 2019.
- MCCORMICK, Jonh. **Rumos ao Paraíso**. 1992. Disponível em: Downloads/55372947-McCORMICK-John-Rumo-ao-Paraiso-Ahistoria-dos-movimentos-ambientalistas.pdf. Acesso em 18 Jun. 2022.
- MELO, Raimundo Simão de. **Dignidade da pessoa humana e meio Ambiente do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. Ano 31, n. 117, jan.-mar./2005.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição** / Raimundo Simão de Melo. – 5. Ed. – São Paulo: LTr, 2013.
- MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: LTr, 2018.
- MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão. **Revista Eletrônica TRT da 9ª Região**. Curitiba: Revista dos tribunais, 2019.
- MICHEL, Oswaldo. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 2. ed. rev., ampl. São Paulo: Ltr, 2001.
- MILARÉ, Edis. **Direito do Ambiente**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MILARÉ, Édís. **Direito do ambiente: doutrina, jurisprudência, glossário** / Édís Milaré. Prefácio à 5. ed. Ada Pellegrini Grinover. 5 ed. Ref. Atual. E ampl. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2014.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Direito do Trabalho**. Op. cit.

MORENO, Jamile Coelho; VENDRAME, Alan. **Saúde como direito fundamental: Uma perspectiva da evolução constitucional e histórica das políticas públicas**. In Siqueira, Dirceu Pereira; LEÃO JÚNIOR, Teófilo Marcelo de Arêa. **Direitos Sociais: uma abordagem quanto à (in) efetividade desses direitos – a Constituição de 1988 e suas previsões sociais**. Birigui: Boreal Editora, 2011.

MORENO, Jamile Coelho; VENDRAME, Alan. **Saúde como direito fundamental: Uma perspectiva da evolução constitucional e histórica das políticas públicas**. In: SIQUEIRA, Dirceu Pereira; LEÃO JÚNIOR, Teófilo Marcelo de Arêa. **Direitos Sociais: uma abordagem quanto à (in) efetividade desses direitos – a Constituição de 1988 e suas previsões sociais**. Birigui: Boreal Editora, 2011.

MORIN, Edgar. **Ciência com consciência**, Tradução de Maria de Alexandre e Maria Alice Sampaio Dória – Ed. Revista e modificada pelo autor 4^a ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MUKAI, Toshio. **Direito Ambiental Sistematizado**. 3 ed. – Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1998.

MÜLLER, Hans-Peter. **Trabalho, profissão e vocação: o conceito de trabalho em Max Weber**. In: SPURK, Jan; MERCURE, Daniel, (Orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005.

MUROFUSE, N.T.; Abranches SS, Napoleão A.A. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Revista Latinoamericana de Enfermagem**. São Paulo: USP, 2005.

NAÇÕES UNIDAS. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 29 jan. 2022.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 18 ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- NORIEGA, M; LAURELL, C; MARTINEZ S; MÉNDEZ I; VILLEGAS J. **Interacción de las exigencias de trabajo en la generación de sufrimiento mental**. Cad Saúde Pública. 2000.
- OKIMOTO, Maria Lúcia. **O efeito do tempo de rodízios entre postos de trabalho nos indicadores de fadiga muscular – o ácido láctico**. In: 14º Congresso Brasileiro de Ergonomia. Curitiba, 2006.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 1ª Ed., São Paulo: LTr, 1996.
- OSEI-FRIMPONG, K. Understanding Consumer Motivations in Online Social Brand Engagement Participation: Implications for Retailers. **International Journal of Retail & Distribution Management**. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2019.
- ONU. **Declaração do Rio sobre o Ambiente e Desenvolvimento de 1992**. Disponível em: <http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>. Acesso em 18 Jun. 2022.
- PANOVA, T.; CARBONELL, X. Is smartphone addiction really an addiction? **Journal of behavioral addictions**. Bethesda: National Library of Medicine, 2018.
- PAVIANI, Jaime. **Disciplinaridade e interdisciplinaridade**. Seminário Internacional de interdisciplinaridade, humanismo, universidade da Faculdade de Letras da Universidade de Porto 12 a 14 de novembro de 2003, p.1.
- Pinho, PS; Araújo, TM. **Trabalho de enfermagem em uma unidade de emergência hospitalar e transtornos mentais**. Rev Enferm UERJ, 2007.
- PORTO, José Alberto Del; **Depressões: ASPEN-Saúde Mental**. EPM: Editora de Projetos Médicos. São Paulo-SP, 2005.
- PIMENTA, Tatiana; Como a Síndrome de Burnout impacta as Organizações?. **Revista Lide** (2022). Disponível em: <https://revistalide.com.br/revista-lide/artigos/artigo-como-a-sindrome-de-burnout-impacta-as-organizacoes-> . Acesso em 13 de dez de 2023.
- QUADROS, Alexandre Henrique; MINAGAWA, Jaqueline Sayumi: Associação entre Síndrome de Burnout, qualidade de vida e percepção de saúde do trabalhador. **Revista Científica UMC**, V. 6, n. 1 (2021). Disponível em: <http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/view/709>. Acesso em 13 de dez 2023.

- REINARTZ, W., WIEGAND, N., & IMSCHLOSS, M. The impact of digital transformation on the retailing value chain. **International Journal of Research in Marketing**. Amsterdã: Elsevier, 2019.
- REIS, Isaac. **Interpretação na Teoria Pura do Direito**. Revista Sequência, Florianópolis, n. 45, dez. 2002.
- REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho: estágio de estudantes**. Curitiba: Juruá, 2007.
- REPOLÊS, Maria F. S.; ZAGRE, Robson. **Hans Kelsens – um marco que se eterniza? Debate sobre os pressupostos científicos da teoria pura do direito**. Conpedi Manaus.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Forense, 2020.
- RIBEIRO, M.C. S. **Enfermagem e trabalho: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: Martinari, 2012.
- ROCHA, Julio César de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2002.
- RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. Vol. 4. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- RODACOSKI, Gisele Cipriano. Entenda por que a OMS classifica a síndrome de burnout como doença de trabalho. CNU - Central de Notícias Uninter, 2022. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/entenda-porque-a-oms-classifica-asindrome-de-burnout-como-doenca-de-trabalho>. Acesso em: 13 dez. 2023.
- SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito constitucional ambiental: estudos sobre a constituição, os direitos fundamentais e a proteção do ambiente**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Livraria Lúmen Juris, 2006.
- SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2002.
- SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2010.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do Trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador**. 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2014.
- SILVA, Rubiana Padilha da. **A formação e a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 19 Jun 2019,.
- SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2011.

- SIQUEIRA, Dirceu Pereira. Breves considerações sobre a teoria pura de Hans Kelsen. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**. Curitiba: UniBrasil, 2011.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas: Revista dos tribunais, 2003.
- SPALDING, Craig. **Are You Suffering from Digital Burnout?** Gauteng: Tuesday Consulting, 2015.
- STATEN, A. **Combatting burnout: a guide for medical students and junior doctors**. Boca Raton: CRC Press, 2019.
- STF, **Mandado de Segurança 22.164**, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 17.11.95.
- TAMAYO, R.M.; TRÓCCOLI, B.T. Burnout no trabalho. In: MENDES A. M.; FERREIRA, M. C.; MENDES, L. O.. (Org.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora UnB, 2009.
- TANAKA, Sônia Yuriko Kanashiro. **Direito Constitucional**. São Paulo: Grupo GEN, 2015.
- TRIGO, Telma; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**. Nº 34. São Paulo: USP, 2007.
- TRT3. **Quando o Trabalho adocece: Síndrome de Burnout e outras doenças que nascem com o trabalho**, 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/quando-o-trabalho-adocece-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-o-trabalho . Acesso em 13 de dez de 2023.
- VERDAN, Tauã Lima. **Ponderações ao Princípio da Natureza Pública da Proteção Ambiental: Comentários Introdutórios**. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro: UFF, 2014.
- VIANNA, José Ricardo Alvarez. **Responsabilidade Civil por Danos ao Meio Ambiente**. Curitiba: Juruá Editora, 2004.
- WEINSTEIN, A.; LEJOYEUX, M. Internet Addiction Or Excessive Internet Use. **The American Journal Of Drug And Alcohol Abuse**. Bethesda: National Library of Medicine, 2010.
- WILTENBURG, D.C.D. **Síndrome de Burnout: conhecer para prevenir-se, uma intervenção necessária**. São Mateus do Sul. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/2338-8.pdf>.. Acesso em 27 de novembro de 2021.

YOUNG, K. S. **Internet Addiction: The Emergence of a New Clinical Disorder**. Paper Presented at the 104th Annual Meeting of the American Psychological Association. New Rochelle: Mary Ann Liebert, 1996.

YOUNG, K. S. **Caught In The Net: How to Recognize The Signs Of Internet Addiction: And a Winning Strategy For Recovery**. New Rochelle: Mary Ann Liebert, 1998.

YOUNG, K. S.; DONG YUE, X.; YING, L. (2010). Prevalence Estimates and Etiologic Models of Internet Addiction. Em K. Young, & X. Dong Yue, **Internet Addiction: A Handbook and Guide to Evaluation and Treatment**. New Rochelle: Mary Ann Liebert, 1998.

ZANETI JR., H. Constitucionalismo garantista e precedentes vinculantes em matéria ambiental. Limites e vínculos ao ativismo judicial contrário ao meio ambiente. In: CLÈVE, C. M. **Direito Constitucional: novo direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.