

O OVERTIME NO TELETRABALHO

SÍNDROME DE BURNOUT E DESCONEXÃO

Letícia Maria Silva Andrade Magalhães¹

Francisco Meton de Marques Lima²

Nelson Juliano Cardoso Matos³

Resumo: O teletrabalho teve sua implementação ampliada em diversas profissões, colocando os trabalhadores em casa para executar suas tarefas de modo remoto. O objeto deste artigo é a problemática da jornada excessiva e a combinação de alta demanda e alta pressão, que caracterizam o fenômeno descrito por De Masi como

¹ Universidade Federal do Piauí (UFPI). Advogada. Professora e Orientadora de Trabalhos de Conclusão de Curso em Pós-Graduações. Graduada em Direito pela Faculdade Pitágoras - Instituto Camillo Filho. Mestranda em Direito pela UFPI. Especialista em Direito Constitucional e Administrativo, em Direitos Humanos e em Advocacia Trabalhista e Previdenciária. Pós-graduanda em Direito Eleitoral e Direito Público Municipal.

E-mail: leticiasilvadv@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7058720129578100>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5650-0205>

² Universidade Federal do Piauí (UFPI). Desembargador do TRT da 22ª Região. Possui mestrado em Direito e Desenvolvimento pela UFC (1987) e doutorado em Direito Constitucional pela UFMG (2001). Professor titular da graduação e do mestrado em Direito da UFPI. Elaborou os projetos que resultaram na criação do Tribunal Regional da 22ª Região, Procuradoria Regional do Trabalho e 10 Varas do Trabalho no Estado do Piauí.

E-mail: meton@trt22.jus.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9232203175795621>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1909-3134>

³ Universidade Federal do Piauí (UFPI). Professor associado do Departamento de Ciências Jurídicas e professor titular/permanente do Mestrado em Direito da UFPI. Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPI. Mestre em Direito pela UNB. Doutor em Direito pela UFPE.

E-mail: nelsonmatos@ufpi.edu.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1109320246353904>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0926-7321>

overtime. Diante disso, o objetivo desse artigo é analisar em que medida há correlação entre o teletrabalho com *overtime* frequente e a ocorrência da síndrome de Burnout nos empregados. A metodologia utilizada foi a bibliográfica e dedutiva, com base em artigos científicos especializados e análise de dados estatísticos sobre a síndrome de Burnout e marco teórico secundário na obra de De Masi (2000). Como conclusão, tem-se que há forte correlação entre o teletrabalho e episódios de Burnout principalmente em razão do desrespeito excessivo à jornada de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Overtime. Síndrome de Burnout. Desconexão.

THE OVERTIME IN TELEWORKING BURNOUT SYNDROME AND DISCONNECTION

Abstract: Teleworking has had its implementation expanded in several professions, placing workers at home to perform their tasks remotely. The object of this article is the problem of excessive working hours and the combination of high demand and high pressure, which characterize the phenomenon described by De Masi as overtime. Therefore, the objective of this article is to analyze the extent to which there is a correlation between teleworking with frequent overtime and the occurrence of Burnout syndrome in employees. The methodology used was bibliographic and deductive, based on specialized scientific articles and analysis of statistical data on Burnout syndrome and a secondary theoretical framework in the work of De Masi (2000). In conclusion, there is a strong correlation between teleworking and episodes of Burnout, mainly due to excessive disrespect for the working day.

Keywords: Teleworking. Overtime. Burnout syndrome. Disconnection.

Introdução

Historicamente o trabalho é visto como um instrumento de dignidade para o indivíduo para além do seu potencial transforma-

dor do poder aquisitivo, status social e valor pessoal do trabalhador. Com a independência financeira e o conforto, o trabalho digno proporciona também acesso à cultura e lazer, que são direitos assegurados na Constituição.

Apesar do impacto positivo nos últimos anos uma realidade de sobrecarga e adoecimento tem se revelado e se agravado bastante no contexto laboral. Conforme estudo realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no ano de 2019, cerca de 37,8% dos afastamentos do trabalho foram ocasionados por transtornos mentais e comportamentais (Cruz, 2020).

Um dos principais tipos de adoecimento mental é a síndrome de Burnout, que tem se evidenciado uma dessas principais causas de afastamento do empregado. Diante desse contexto se evidencia e se justifica a relevância do tema, que é bastante atual e inserido na realidade de muitos trabalhadores.

Nesse contexto é importante destacar a problemática que emerge: diante das novas modalidades de trabalho impulsionadas pelo progresso capitalista e tecnológico, em que medida o teletrabalho pode desencadear a síndrome de Burnout nos trabalhadores? Para responder a este problema de pesquisa foram utilizados diversos artigos científicos especializados sobre a matéria do teletrabalho e da síndrome de Burnout.

O objetivo dessa pesquisa é correlacionar o *overtime* frequente nas jornadas de teletrabalhadores e a ocorrência de síndrome de Burnout, bem como em que medida o direito à desconexão do teletrabalhador pode ser uma medida preventiva de saúde ocupacional. A legislação internacional e brasileira que disciplina o teletrabalho também foi utilizada como referência para a discussão. Além

disso, como marco teórico secundário para esse artigo tem-se a obra “O ócio criativo” de Domenico De Masi (2000).

1. As novas formas de trabalho para além das dependências do empregador: breves apontamentos sobre a regulamentação jurídica da matéria

No âmbito internacional tem-se a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) dispõe que o trabalho em domicílio é aquele desempenhado em casa ou em outros locais que o trabalhador escolha (distintos das dependências do empregador e não necessariamente o efetivo domicílio do empregado). Um dos novos arranjos do trabalho que foi significativamente acelerado pelas necessidades da sociedade globalizada, e de certa forma imposto em razão das circunstâncias da pandemia de Covid-19, é o teletrabalho.

No Brasil a Reforma Trabalhista trouxe regulamentação específica para a matéria, em que um dos dispositivos mais controversos, o art. 62, III da CLT, excluiu os teletrabalhadores do controle de jornada e do regime legal de duração de trabalho, disposição especialmente problemática no tocante aos teletrabalhadores.

Para demonstrar um dos principais motivos dessa problemática tem-se que pesquisa realizada pelo *Eurofound* em parceria com a OIT (2017) concluiu que os teletrabalhadores tendem a ter uma jornada de trabalho mais longa do que aqueles que realizam trabalhos presencialmente.

Os dados registram os principais malefícios ocasionados pelo teletrabalho, que constituem a problemática desse artigo: adoecimento (mental, principalmente) e esgotamento físico com jornada excessiva. Diante da regulamentação insuficiente trazida

pela Reforma, tramita hoje no Senado Federal o PL nº 5.581/2020, que está desde 29/05/2023 aguardando designação do relator na Comissão de Transparência, Governança, Fiscalização e Controle e Defesa do Consumidor.

O projeto traz importantes contribuições para a regulação da matéria. Especial atenção é dedicada ao direito à desconexão laboral e à saúde mental do teletrabalhador, contemplando a prevenção de situações como o cyberbullying, assédio moral virtual e tecnoestresse (Brasil, 2020).

Outro aspecto relevante é que o projeto traz a necessidade de o empregador efetuar a avaliação ambiental do local de teletrabalho por meio remoto em todo caso (se não o fizer poderá ser responsabilizado). Pode ser feita ainda visita presencial, exigindo-se nessa hipótese a autorização expressa e prévia do empregado para cada uma das visitas, quando tal necessidade for identificada na execução dos programas de saúde e segurança do trabalho (Brasil, 2020).

A legislação infraconstitucional, como é o caso, deve refletir os anseios constitucionais, principalmente garantindo como os direitos sociais que tutelam diretamente esses trabalhadores podem ser efetivados na prática, não deixando inclusive de reconhecer o direito à desconexão do trabalho (Feliciano; Pasqualetto, 2019). Observa-se nesse projeto relevantes contribuições e uma importante dimensão protetiva ao teletrabalhador.

2. A síndrome de burnout e o adoecimento mental no contexto de trabalho

O adoecimento mental dos trabalhadores, hoje popularmente denominado de síndrome de Burnout, foi mencionado primeiramente

te pelo psicanalista Herbert Freundeberger, se referindo a um estresse causado por atividades exercidas durante o dia (Esteve, 1992). Ele trabalhava num ambiente ruim e com jornada de duração excessiva, atendendo uma população pobre e enferma. Após certo tempo ele começou a desenvolver um quadro de gripe persistente, perda de peso, irritabilidade e exaustão; nesse contexto deu-se início aos estudos sobre a síndrome (Silvério, 1995).

A origem do nome adveio da junção de “*burn*” e “*out*”, que significa “queimar fora” ou “ser consumido pelo fogo”. A ideia da expressão é de um certo estado de desespero e/ou pânico, que causa graves danos à saúde. De acordo com a Convenção nº 155 da OIT, a saúde, “[...] com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

Considerando esse conceito, é possível abordar o Burnout com base em duas variáveis: a exaustão emocional e a sobrecarga do trabalho. Constata-se que a principal causa da doença tem sido a excessiva e extensa carga de trabalho, além de grande pressão por parte de superiores hierárquicos (Alves; Leão, 2021).

Nesse contexto, é importante ressaltar que a regulamentação jurídica da matéria através da Lei de nº 8.213 considera como doenças profissionais tanto as que são adquiridas como as que são desencadeadas em razão das condições específicas e peculiares em que o trabalho é realizado, constante em relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Isso quer dizer que o trabalho pode ser um fator de risco que causa de modo determinante o adoecimento mental ou um fator que de-

sencadeia ou agrava condições preexistentes ou latentes (Alves; Leão, 2021).

A síndrome de Burnout foi incluída na CID-11 a partir de janeiro de 2022, sendo definida como o resultado do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. A Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT (2020), define o Burnout como “[...] um estado físico, emocional e mental de exaustão extrema, que resulta do acúmulo excessivo em situações de trabalho emocionalmente exigentes e principalmente estressantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.”

Outro aspecto relevante é que em novembro de 2023 através da Portaria GM/MS Nº 1.999 (Brasil, 2023) a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) foi atualizada, passando a constar o esgotamento (Burnout) com CID Z73.0 como doença do trabalho, além de trazer uma definição para a síndrome dentro do rol de transtornos mentais e de comportamento.

O fato dessa doença ter nexo de causalidade com o ambiente laboral revela um dos grandes fardos que o Burnout provoca – a enorme quantidade de concessão de benefícios previdenciários em razão dele. Dados do Tribunal Superior do Trabalho – TST (2021) revelam um aumento de 26% na concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais no ano de 2020 em relação a 2019, sendo apontado o teletrabalho, mais especificamente o home-office, como um dos fatores de causa mais mencionados. E é sobre esse fator específico que se irá abordar a partir de então.

3. Teletrabalho, overtime e dano existencial: o direito à desconexão como medida preventiva do burnout

Os avanços tecnológicos recentes fizeram com que os trabalhadores ficassem cada vez mais hiper conectados, com dificuldade em distinguir bem os limites entre suas vidas pessoal e profissional (Berwanger; Vasconcelos Filho; Scala, 2022). Esse fenômeno foi impulsionado pela adesão forçada ao regime de teletrabalho em razão da pandemia de Covid-19.

Entretanto, há diversos aspectos negativos ocasionados pelo teletrabalho que já foram inclusive constatados em pesquisas (Eurofund; OIT, 2017) (Afonso, 2021): falta de capacitação dos empregados para realizar suas atividades de forma remota, jornada de trabalho excessiva com sensação de disponibilidade permanente para o trabalho, conseqüente esvaziamento da divisão entre vida profissional e vida pessoal, dificuldade de desconexão e diminuição - ou até mesmo ausência - de intervalos para descanso, sedentarismo, diminuição da exposição à luz natural, estafa mental, problemas de visão, entre outros.

Há ainda outra problemática na acumulação do estresse que esse modelo causa em quem trabalha em casa, pois dificilmente alguém consegue isolar-se totalmente do convívio e conseqüente demanda da família, por mais disciplinado que seja. Da mesma forma, a família acaba por sofrer os impactos do teletrabalhador estressado, com repercussões nos relacionamentos, na saúde de seus membros e no rendimento escolar.

Essa situação muitas vezes ocasiona a somatização de problemas e aumento dos níveis de estresse. Para comprovar isso, pesquisa

desenvolvida pela OMS em conjunto com a OIT compreendendo 194 países entre os anos de 2000 a 2016 constatou que há correlação entre longas jornadas de trabalho com maior risco de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral (Pega et al., 2021).

Para melhor entendimento da matéria é preciso compreender algumas definições importantes sobre o trabalho remoto. Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) (2020), teletrabalho é toda e qualquer atividade intelectual que possa vir a ser realizada a distância, de maneira remota, fora das dependências da empresa, por meio das tecnologias da informação e comunicação, regido por contrato escrito, atendendo aos requisitos de subordinação e supervisão.

Considerado uma espécie do gênero trabalho à distância, junto ao trabalho em domicílio e o trabalho externo, o teletrabalho foi positivado no ordenamento jurídico brasileiro em 2017 através da Reforma Trabalhista. O teletrabalho em especial no cenário pandêmico recente trouxe consigo um enorme prejuízo a direitos básicos e consolidados dos trabalhadores, como as férias e jornada de trabalho diária e semanal delimitada. Os empregados constataram na prática que essa modalidade de fato não foi positiva, diante do superdimensionamento que o trabalho ganha nesse ambiente remoto, muitas vezes com total des controle de horários e invasão de todos os momentos de descanso do empregado (Berwanger; Vasconcelos Filho; Scala, 2022).

A redução do contato presencial também se constitui como fator negativo para a saúde e o bem-estar do teletrabalhador, visto que a falta de convívio e interação física com colegas de trabalho pode quebrar a sensação de pertencimento, impactando até mesmo

a noção de classe do empregado (Berwanger; Vasconcelos Filho; Scala, 2022).

Com esse uso exagerado de meios de trabalho digitais por muitas horas, com intensa demanda, sob pressão e com pouco descanso, tornou-se cada vez mais frequente a ocorrência de transtornos caracterizados por um “estresse tecnológico”. Surge então a expressão “*technostress*”, compreendida como uma doença causada pela falta de habilidade para lidar com as tecnologias de maneira saudável, causando uma sensação de insegurança e ansiedade no trabalhador (Carlotto; Câmara, 2010; Camara et al. 2021).

Essa realidade é refletida de modo muito similar em estudo recentemente publicado com respostas de 119 magistrados e 934 servidores de um Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do estado de São Paulo entre agosto e outubro de 2021, período em que havia recomendação administrativa para a permanência em teletrabalho em decorrência da pandemia de Covid-19 (Kadri Filho; Lucca, 2024).

A pesquisa traz importante contribuição no tocante à análise das raízes do adoecimento no contexto de teletrabalho, explicitando a prevalência de Transtornos Mentais Comuns (TMC) entre trabalhadores. Os TMC designam sinais e sintomas depressivos e ansiosos, caracterizados por quadros clínicos inespecíficos e não psicóticos, como insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e queixas somáticas como cefaleia, dor estomacal e falta de apetite (Kadri Filho; Lucca, 2024).

Em formato de questionário diversas perguntas foram feitas. Como resultado, tem-se que 66,39% dos magistrados e 28% dos servidores afirmam trabalhar sob extrema pressão, enquanto que 50,42% dos magistrados e 30,94% dos servidores afirmam fa-

zer horas extras para finalizar o trabalho. No tocante à dimensão de humor depressivo/ ansioso, a sensação de tristeza atinge mais de 40% nos dois grupos. Quanto à dimensão de decréscimo de energia vital, 52,10% dos magistrados e 39,72% dos servidores referiram dificuldades para realizar com satisfação as atividades diárias, com destaque para a perda de interesse pelas coisas entre 31,09% dos magistrados e 25,91% dos servidores (Kadri Filho; Lucca, 2024).

Esse conjunto de sintomas é um grande fator estressor, que revela um alto grau de adoecimento mental de teletrabalhadores. Tem-se aqui o *overtime*, fenômeno identificado por De Masi (2000) que significa o hábito de permanecer conectado ao trabalho ou no ambiente de trabalho por muito mais tempo do que aquele estritamente necessário, independente de remuneração pela hora extraordinária.

O *overtime* é especialmente identificado nesse contexto do teletrabalho em que as fronteiras entre pessoal e profissional e a efetiva jornada controlada quase não existem. Após um tempo esse uso excessivo de telas e máquinas transforma-se tanto em exigência do superior hierárquico, que aciona o empregado a todo tempo, quanto numa dependência da conexão por parte do empregado; assim, o trabalho assume um caráter viciante numa intensidade exaustiva e passional (De Masi, 2000).

O teletrabalho, especialmente quando não há fronteiras claras entre a vida profissional e pessoal, pode contribuir para um aumento significativo nas horas de trabalho. A facilidade de acessar o ambiente de trabalho remotamente pode levar os trabalhadores a estenderem suas jornadas além do horário regular, resultando em *overtime* frequente. Essa prática excessiva, muitas vezes impulsio-

nada pela falta de separação física entre escritório e lar, pode criar um ambiente propício ao desenvolvimento do Burnout.

O desequilíbrio entre vida profissional e pessoal pode levar a uma perda de significado e satisfação na vida, prejudicando relacionamentos, hobbies e outras atividades pessoais. É por isso que incentivar uma comunicação aberta e transparente sobre as expectativas em relação à disponibilidade fora do horário de trabalho é tão relevante, a fim de promover um ambiente onde os trabalhadores não se sintam pressionados a dar retornos e resolução de demandas imediatamente.

É nesse contexto que surge a discussão sobre o direito à desconexão. A Lei da Desconexão, aprovada em 2016 na França e que serviu como inspiração para o contexto brasileiro, prevê o direito aos empregados de não responderem mensagens, e-mail ou telefonemas de seus superiores depois do expediente do trabalho (Ambrosio; Prado, 2023).

Na verdade, trata-se de uma garantia ao trabalhador de que ele não deve estar conectado a ferramentas digitais profissionais como celular e e-mails por tempo além de sua jornada normal, ficando a mercê do empregador em feriados, nos momentos descanso, fins de semana, e durante a noite (Ambrosio; Prado, 2023).

O trabalhador tem direito à desconexão ao afastar-se totalmente do trabalho e preservar seus momentos de relaxamento, de lazer e seu ambiente domiciliar. Na verdade essa é uma garantia contra a invasão recorrente na vida íntima do empregado que costuma acontecer no contexto do teletrabalho. E esse direito ao não trabalho é compreendido como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico (Ambrosio; Prado, 2023).

Souto Maior (2003) considera o direito à desconexão como sendo um “fator de resgate da natureza humana”, visto que traz uma proteção jurídica que busca a humanização frente aos avanços tecnológicos. Essa proteção possibilita ao empregado ter seus momentos de ócio e descanso, com tempo para desfrutar de sua essência humana e evitando a perversa combinação entre a “era da informatização” com a “precarização do trabalho” (Ambrosio; Prado, 2023).

Essa discussão é muito importante porque a própria Constituição Federal traz como direito que deve ser garantido o lazer. Tanto que para Alves et al. (2017), o direito à desconexão corresponde a uma adaptação hermenêutica de outros direitos relativos à incolumidade física e psíquica do trabalhador, para protegê-lo dos danos causados pelas novas tecnologias de informação e comunicação.

Importante definição é trazida por Cassar (2010), segundo a qual

o direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando, além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).

O avanço dessa discussão jurídica trouxe novos contornos também no campo da responsabilidade civil, visto que hoje também se considera que a violação do direito à desconexão, por ser um dos principais causadores da síndrome de Burnout, configura o chamado dano existencial. A caracterização de uma interferência injusta na esfera existencial do empregado, com violação à sua dignidade, enseja, assim, a possibilidade de se pleitear judicialmente uma indenização pelo dano ocasionado.

O conceito de dano existencial nasceu no direito italiano na década de 1950, em virtude da necessidade de ampliar a abrangência da responsabilidade civil para que o Direito pudesse contemplar e acompanhar a evolução social; logo depois surgiram institutos semelhantes no direito francês (*préjudice d'agrement*) e inglês (*loss of amenities of life*) (Ambrosio; Prado, 2023).

Assim, de modo muito relacionado a ideia do direito à desconexão, tem-se que o dano existencial também trouxe cada vez mais relevância a um problema que afeta um número crescente dos empregados, visto que o esgotamento, o estresse e a diminuição da produtividade dos funcionários nem sempre foram prioridades para as empresas.

Em 2022 a Organização Mundial da Saúde incluiu o Burnout na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças, com a inclusão do CID-11 como um fenômeno ocupacional, não sendo classificado como uma condição médica. A definição dada pela OMS analisa a síndrome como resultado do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, tendo três dimensões: sensação de esgotamento ou exaustão de energia; aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou sarcasmo; e eficácia profissional reduzida.

Diante disso, observa-se que para prevenir o adoecimento mental dos empregados com o Burnout a segurança do trabalho evidencia sua extrema relevância em qualquer ambiente laboral. A proteção dos teletrabalhadores contra o adoecimento mental, especialmente o Burnout, é fundamental para garantir a sua integridade física e emocional, bem como para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Considerações finais

Diante da pesquisa foi possível compreender o fenômeno da síndrome de Burnout e suas causas e consequências, a exigirem a devida regulamentação jurídica que amparem o trabalhador. Não obstante o vazio normativo específico, novos institutos surgiram para contemplar as consequências desse fenômeno atual.

No que concerne às medidas de prevenção da doença, constatou-se que a empresa deve adotar cada vez mais práticas preventivas de saúde mental, tendo mais cautela com os funcionários em teletrabalho para propiciar-lhes um ambiente saudável para o desenvolvimento de suas atividades.

Diante da evolução tecnológica e da crescente adoção do teletrabalho, torna-se imperativo analisar os impactos psicossociais sobre os profissionais, em especial no que tange à síndrome de Burnout. Essa pesquisa concluiu pela intersecção entre o ambiente de teletrabalho e os riscos associados ao desenvolvimento da citada síndrome, enfocando, sobretudo, o direito fundamental à desconexão como medida preventiva.

Ao longo desta pesquisa pôde-se constatar a relevância do tema, não apenas no contexto jurídico, mas também na esfera social e individual dos trabalhadores. A constante conexão, embora proporcione flexibilidade, tem se mostrado um fator decisivo para o aumento dos níveis de estresse e exaustão profissional.

No âmbito do Direito do Trabalho e Previdenciário, é essencial reconhecer a necessidade de adequação normativa para contemplar as particularidades do teletrabalho e assegurar mecanismos que garantam o efetivo direito à desconexão. A legislação trabalhista deve evoluir

para atender não apenas às demandas tradicionais do ambiente laboral, mas também aos desafios impostos pela realidade contemporânea, em que a fronteira entre vida profissional e pessoal se torna mais tênue.

A consagração do direito à desconexão não apenas reflete uma proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, mas também se alinha aos princípios da dignidade da pessoa humana e da saúde ocupacional. Reconhecer e regulamentar esse direito contribui para a construção de ambientes de trabalho mais equilibrados, sustentáveis e humanizados.

Diante do exposto, conclui-se que a temática abordada se revela de suma importância no contexto jurídico contemporâneo. O desafio futuro reside na construção e aplicação de normas eficazes que, alinhadas à evolução tecnológica, garantam a proteção dos teletrabalhadores contra os riscos associados ao Burnout, assegurando, assim, um ambiente laboral mais saudável e equitativo.

Referências

ALVES, Gean Ferreira; LEÃO, Semírames de Cássia Lopes. **“Síndrome de burnout” e o adoecimento no ambiente de trabalho:** o reflexo na saúde do profissional de enfermagem e garantias trabalhistas e previdenciárias. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 149-169, abr./jun. 2021.

ALVES, Bianca Hagemann Behling; PINTO, Gabriela Rousani; PINTO, Michele Machado. Direito à Desconexão como proteção ao teletrabalhador brasileiro. *In: Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade:* mídias e direitos da sociedade em rede. Universidade Federal de Santa Maria. 2017, Disponível em: <www.ufsm.br/congressodireito/anais>. Acesso em 06 nov. 2023.

AMBROSIO, Felipe Augusto Rodrigues; PRADO, Luane Victoria do. **Teletrabalho e o dano causado pela violação do direito à desconexão**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, vol. 229, ano 49, p. 291-309, mai./jun, 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO – ANAMT. **Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho**. 2019. Disponível em: <www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 27 nov. 2023.

BERWANGER, J. L. W.; VASCONCELOS FILHO, O. A.; SCALA, A. N. B. M. **Progressão de transtornos mentais e comportamentais nas relações de trabalho e a concessão de benefícios previdenciários no Brasil entre os anos de 2016-2020**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, vol. 224, ano 48, p. 205-224, jul./ago, 2022.

CAMARA, Maria Amália Oliveira de Arruda; SCALA, Aymina Nathana Brandão Madeiro; SOUZA, Leticia Roberta Medeiros Pirangy de; VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. O teletrabalho e o direito à desconexão no Brasil. In: VASCONCELOS, Adaylson Wagner Sousa de (Org.). **Direito, política e sociedade**. Ponta Grossa: Atena, 2021.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação**. Psicologia Ciência e Profissão, v. 30, n. 2, 2010. Disponível em: <www.scielo.br/j/pcp/a/pVQSQX5SPL-byzXCdM8DZT7v/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 19 dez. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho – parte II**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 21, n. 48, p.

161-169, jul.-dez. 2010. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/48/20_REVTRT48_VOLIA%20BOMFIM.PDF>. Acesso em: 09 dez. 2023.

CRUZ, Samantha Mary de Melo Barbosa. **A doença mental e o nexo de causalidade com o meio ambiente do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 209, p. 325-339, jan/ 2020.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

ESTEVE. Portal Educação. **Síndrome de burnout**. 1992. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/enfermagem/sindromede-burnout/10215>>. Acesso em: 15 dez. 2023.

SILVÉRIO. Portal Educação. **Síndrome de burnout**. 1995. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/enfermagem/sindromede-burnout/10215>>. Acesso em: 15 dez. 2023.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES – -SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office**. O trabalho do Futuro chegou para ficar. nov. 2020. Disponível em: <www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05 jan. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. **Saúde Mental no Trabalho**: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. 2021. Disponível em: <http://docs.wixstatic.com/ugd/303ec7_e13f0b75d9ef4d98a8cab8132e68cfaf.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2024.

AFONSO, Pedro. **Teletrabalho**: quais são as consequências para a saúde mental? Revista Científica da Ordem dos Médicos, v. 31, n. 3, p. 237-243, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.20344/amp.15735>>. Acesso em: 01 abr. 2024.

EUROFOUND; OIT. **Working anytime, anywhere**: the effects on the world of work. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2024.

PEGA, Frank et al. **Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016**: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Workrelated Burden of Disease and Injury. Environment International, New York, v. 154, e106595, 2021. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208?via%3Dihub>>. Acesso em: 17 abr. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães e PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras flexões**. Jota. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019>. Acesso em: 10 abr. 2024.

KADRI FILHO, Fauzi El; LUCCA, Sérgio Roberto de. Fatores psicossociais e Transtornos Mentais Comuns no teletrabalho do judiciário trabalhista na pandemia de Covid-19. Revista **Saúde em Debate**, v. 48, n. 140, Jan-Mar, 2024.