



SOUZA, Larice Ribeiro

CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães

CIRIBELI, João Paulo

INTRODUÇÃO

O meio ambiente de trabalho e as formas como são desenvolvidas as atividades laborativas influenciam diretamente a vida e a saúde do empregado, em especial quando o labor é realizado em regime de teletrabalho, considerando que o obreiro realiza suas atividades fora das dependências da empresa, através de instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e à informática.

Destarte, o regime de teletrabalho tem suscitado discussões relacionadas à saúde do empregado, seja pela questão do número de horas trabalhadas, seja pela confusão comum entre questões domésticas e questões profissionais.

Nessa ordem de ideias, apresenta-se o seguinte problema: qual a relação entre o teletrabalho e a Síndrome de Burnout?

E, para responder tal indagação, o objetivo primordial da pesquisa visa identificar a relação do teletrabalho e a possibilidade de desenvolvimento da Síndrome de Burnout a depender de como as atividades são realizadas nesta modalidade de labor, especialmente considerando o direito fundamental à desconexão constitucionalmente garantido e a previsão do art. 62, III da CLT que exclui do teletrabalhador os direitos relacionados à jornada.

METODOLOGIA

O presente trabalho, buscou através de pesquisa bibliográfica, utilizando-se o método descritivo qualitativo com enfoque no uso de doutrina, artigos científicos e dispositivos legais, demonstrar a relação entre o regime de teletrabalho, especificamente as condições de labor nesta modalidade de trabalho em que o obreiro não se desconecta das atividades profissionais, e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Assim, a metodologia utilizada na pesquisa pode ser qualificada quanto à sua natureza como básica e, quanto aos procedimentos técnicos, pode, ainda, ser definida como bibliográfica e documental.

O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR E À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

Partindo do pressuposto que a saúde do trabalho constitui direito fundamental constitucionalmente assegurado, os empregadores devem oferecer aos obreiros os meios necessários para que a atividade laborativa seja desenvolvida em ambiente seguro e saudável. Consubstanciado a isso, tema diretamente relacionado diz respeito ao número de horas trabalhadas, à intensidade do trabalho, ao tempo que o trabalho ocupa em sua vida.

Nessa esteira, a Constituição Federal, bem como a Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelecem limites de jornadas a serem desempenhadas pelo obreiro, o que de mais a mais leva à interpretação que este tem o direito à se desconectar do trabalho, medida imprescindível à garantia do direito fundamental à sua saúde. Em virtude disso, observa-se que o direito à desconexão consiste no direito do trabalhador de não trabalhar ou desconectar-se do seu trabalho quando ultrapassado o horário de trabalho (OLIVEIRA NETO, 2018).

Paralelamente, no teletrabalho o obreiro realiza as atividades fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, não estando submetidos ao controle de jornada, impacta grandemente as relações de trabalho, uma vez que se torna extremamente tênue a diferença entre o período destinado ao trabalho e o tempo para lazer e descanso.

SÍNDROME DE BURNOUT: da caracterização às repercussões

Hodiernamente, o trabalho significa realização profissional, intelectual e pessoal, exercendo um papel central na sociedade. Contudo, o desenvolvimento da atividade laborativa pode ocasionar, por vezes, excessivos e prolongados níveis de estresse, como a Síndrome de Burnout (SB).

Em sua definição, a Síndrome de Burnout pode ser considerada como a condição de alguém que se tornou física e emocionalmente cansado, depois de realizar um trabalho exaustivo por um longo período de tempo. Está estritamente associada ao esgotamento humano, vinculado ao trabalho (ALMEIDA; SILVA, 2021).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a SB como doença do trabalho, após ampla discussão que, desde 2019, orientava que a síndrome deveria ser considerada uma doença ocupacional, sendo certificada sua inserção no Classificação Internacional de Doença -11 (CID11), a partir de 01.01.2022 (NEVES, 2022).

Logo, uma vez relacionado o adoecimento obreiro com a atividade laboral, é primordial analisar se o empregador possui responsabilidade ante as amplas repercussões desse estado de saúde do trabalhador, a exemplo das implicações previdenciárias com o pagamento de benefícios acidentários.

A RELAÇÃO ENTRE O TELETRABALHO E A SÍNDROME DE BURNOUT

No regime de teletrabalho, há uma grande tendência de o obreiro não se desligar de suas atividades, de laborar em número excessivo de horas e de se confundirem atividades pessoais e profissionais, gerando, por vezes, sentimento de exaustão e estresse. Ainda, é possível identificar a confusão entre o ambiente laboral e o privado, o que pode ocasionar a ausência de desconexão do trabalho.

O estresse ocasionado pela confusão entre as atividades pessoais e profissionais, conjugado com a não desconexão do labor e o excesso de horas trabalhadas, em condições de trabalho raramente analisados pelo empregador como no teletrabalho, podem acarretar a Síndrome de Burnout, em que, comumente, há um esgotamento físico e mental dos trabalhadores relacionados com as atividades laborais (DELGADO, 2018).

Dessa forma, essa modalidade contratual, como ressaltado, tende a comprometer a desconexão do obreiro de seu labor, diante do excesso de horas trabalhadas, havendo ausência de tempo adequado destinado para o descanso e o lazer e até interferências provocadas na vida privada do trabalhador, que está a todo tempo e lugar ligado nas atividades profissionais.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília-DF, 7 maio 1999.