

AS CONSEQUÊNCIAS DO MAU USO DA TECNOLOGIA NA RELAÇÃO DE EMPREGO

João Víctor Abreu Gonçalves¹

Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim

Henrique Nelson Ferreira²

Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim

RESUMO

O presente Artigo pretende estabelecer as consequências do mau uso da tecnologia na relação de emprego, pontuando como a ferramenta digital pode ser usada, além dos principais efeitos para do mau uso da mesma, apresentando também as repercussões causadas para o trabalhador, síndrome de burnout, depressão, ansiedade, estresse e em seguimento expondo as consequências para a empresa e empregador.

Palavras-chave: Relação de Emprego; Tecnologia; Mau Uso.

ABSTRACT

This article aims to establish the consequences of the misuse of technology in the employment relationship, highlighting how the digital tool can be used, in addition to the main effects of its misuse, also presenting the repercussions caused for the worker, burnout syndrome, depression, anxiety, stress and, subsequently, exposing the consequences for the company and employer.

Keywords: Employment Relationship; Technology; Misuse.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo irá tratar sobre as consequências do mau uso da tecnologia na relação

¹ Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim – FDCI.

² Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim-ES, Especialista em Direito da Economia e da Empresa pela Faculdade Getúlio Vargas-RJ, Professor da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim-ES. Correio eletrônico: hnelsonferreira@gmail.com

de trabalho, tendo como enfoque as doenças ocupacionais e as doenças do trabalho advindas da relação empregatícia, isto é, de como a tecnologia somado a gestão empresarial pode trazer sérios riscos à saúde, bem como suas principais consequências tanto para o empregador quanto para o empregado, ponderando as diversas dificuldades que a modernização trouxe.

Com o crescimento da tecnologia e em meio a globalização grande parte da sociedade aderiu ao seu estilo de vida o uso dos aparelhos eletrônicos, devido a isto, diversas doenças surgiram de acordo com a utilização dos aparatos digitais, bem como, o crescimento exponencial da rede de comunicação, o que traduzido para o ambiente de trabalho acarreta por muitas vezes o acúmulo de funções e a equiparação do homem - máquina, ou seja as pessoas tendem a criar ritmos mais acelerados para acompanhar as tecnologias e as comunicações, implicando por sua vez no surgimento de doenças e em relações de trabalho com um ciclo de horas maior e mais desgastante.

Por fim, as maneiras de se precaver contra o florescimento das doenças e de certa forma minimizando os impactos na relação de trabalho frente aos avanços da tecnologia, situando também as mudanças na legislação que ocorrem após a reforma trabalhista além de sua aplicação no período pandêmico em geral. Para tanto, utiliza-se o apoio de grandes obras referentes ao teletrabalho, livros que tratam de saúde mental, acidentes de trabalho e abraçando principalmente como fonte principal a doutrina, a legislação e as jurisprudências.

2 O EFEITO DA GLOBALIZAÇÃO NAS RELAÇÃO DE TRABALHO

A globalização é um fenômeno econômico mundial que traz consigo o avanço tecnológico para diversas partes do mundo, bem como mudanças nas relações contemporâneas de trabalho. Ademais, tal fenômeno trouxe consigo o tema dos direitos e as garantias fundamentais, sendo por sua vez homologadas na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), celebrada em São José da Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, também estando presente no Decreto de

678/1992, bem como na Carta Magna de 1988.

Os efeitos inerentes à globalização estão presentes tanto nas zonas rurais quanto nas cidades, ademais estas trazem consigo novos termos e profissões que ao decorrer do tempo se inovam cada vez mais. O direito das garantias dentro da relação de trabalho emergiu com grande força no Brasil na CF de 1988 definindo inúmeras prerrogativas para o trabalhador. Outrossim, a Constituição contempla aspectos a respeito do meio ambiente de trabalho que estão contidos no art. 225.

O ambiente de trabalho, a partir de 1988, ano em que foi dada ênfase na discussão dos direitos humanos, traz consigo a importância da Saúde como bem ambiental, isto é, qualidade de vida, em seu aspecto físico ou mental. Embora a Carta Constitucional tenha trazido o viés voltado aos direitos fundamentais, sendo um deles a saúde, o uso extenso das tecnologias, corroborado também pela rotina de trabalho, tem como resultado moléstias.

Outrossim, um aspecto relevante são as mudanças na dinâmica social e do poder aquisitivo da sociedade, visto que com o crescimento da tecnologia, as pessoas perdem sua individualidade e começam a se expor, e certo que no mundo moderno a utilização das redes sociais e dos aparelhos telefônicos estão presentes na maior parte da população, deste modo a exposição embora voluntária ou até mesmo involuntária afeta o nível psique de cada indivíduo.

Igualmente ao tratado, o crescimento industrial exige que o indivíduo cresça exponencialmente como a criação de novos meios digitais, logo surge a necessidade por especializações, sendo as especializações um ponto determinante para o ingresso ao mercado de trabalho. Não somente, a falta de aptidão ou recursos financeiros em meio a crise, impede que muitos exerçam as novas funções do mundo moderno, sendo cada vez mais concorrido às vagas destinadas aos níveis escolares fundamental, o que de forma inversa impacta nas empresas que buscam por modernização, tendo vivenciado a falta de funcionários ou a demissão em massa, por não atualizar ao conceito digital.

Ao passo que o efeito da globalização se acomoda na sociedade deixamos de realizar funções importantes do dia-a-dia, e algumas profissões de grande relevância

foram esquecidas ou substituídas, tendo seu completo desaparecimento, isto é, em meio às modernidades e a praticidade com que os dispositivos eletrônicos possibilitou, a forma de trabalho e as funções como bem dito deixaram de ser necessárias e por ventura foram substituídas ou migradas para o ramo digital, o afastamento do contato social foi intensificado ainda mais com o advento do COVID-19, não somente isto, a facilidade da comunicação pela tecnologia no ambiente pandêmico permitiu que as pessoas buscassem novas formas de trabalho.

Nas palavras de Goldberg e Akimoto (2021, p.220):

Cada vez mais passamos a falar, não apenas por meio das máquinas, em conversas mediadas por tecnologias, mas verdadeiramente falar com as máquinas, acreditando encontrar no robô um interlocutor capaz de nos entender e nos fazer companhia. De modo mais amplo, destacamos o contexto de produção e introdução dessas tecnologias, particularmente no campo da saúde mental: quem são aqueles condenados a serem tratados por máquinas e não por humanos? Os loucos, os idosos, os pobres, as crianças, as pessoas com problemas de desenvolvimento. Passamos a delegar a máquina, as tarefas que nos parecem complexas ou trabalhosas demais, aquelas para as quais não temos tempo, dinheiro, paciência ou interesse.

Sobretudo, insta mencionar sobre o desemprego estrutural sofrido com a expansão tecnologia, que agregou a sociedade a utilização de celulares, computadores e os mais diversos tipos de maquinários. Vale pontuar que o desemprego estrutural, é o desemprego ocasionado pela introdução de novas tecnologias ao mercado de trabalho, que tem como objetivo a redução de gastos e a diminuição do consumo, isto é a substituição do emprego formal para a imposição de uma nova forma de labor.

Conforme dados da Fundação Getulio Vargas (FGV, 1996) “profissionais demitidos, repercussões psicossociais negativas como a depressão. Na sociedade, destacamos a ampliação do Desemprego de Longa Duração.” Com efeito, a demissão repentina derivada da revolução digital implica no surgimento indireto de doenças. Não obstante, a pandemia acarretou na desvalorização financeira e por conseguinte proporcionou o desemprego em massa, senão veja-se: Conforme divulgado pelo Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021):

A PNAD Contínua também mostra diferença na taxa de desocupação de homens e mulheres no quarto trimestre de 2020. O percentual foi de 11,9% entre os homens e 16,4% entre as mulheres. Já entre as pessoas pretas, a taxa foi de 17,2%, enquanto a dos pardos foi de 15,8%, ambas acima da média nacional (13,9%). Já a taxa dos brancos (11,5%) ficou abaixo da média.

Tais informações se referem a taxa de desemprego utilizando uma métrica, onde se cruza elementos como força de trabalho, percentual de pessoas sem emprego ou em estado de inércia (desocupadas), além das que trabalham em escala de meio período sendo realizado um comparativo entre o potencial em relação à força de trabalho ampliada.

3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Ante o que foi exposto, o assunto meio ambiente de trabalho já foi mencionado e tratado bem como elucidado antes da CF 1988, isto é, antes da inserção da Convenção Americana sobre Direitos Humanos no Pacto de São José da Costa Rica em 1969. Ocorre que nesta época já estavam sendo levantadas questões a respeito das políticas públicas nacionais sobre a saúde, e neste sentido, foram direcionados recursos voltados ao estudo sobre os riscos industriais e as doenças do trabalho.

Diante disso, foi instaurado o Decreto de Lei n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919, sendo considerada a primeira norma que elucida os princípios aos acidentes de trabalho, onde expôs em seu texto questões em relação ao ambiente de trabalho, isto é lesões corporais ou perturbações funcionais, violência externa e involuntária, além de regular as indenização, paga diretamente pelo empregador. O enfoque maior veio a surgir com o Decreto nº 24.637, estabelecido em 10 de julho de 1934 onde o ônus do pagamento foi passado ao Banco do Brasil ou Caixa Econômica da União, além de novamente rogar pela segurança do ambiente de trabalho cuidando também pelo agravamento de

doenças decorrente de problemas com a instalação e também pela exposição do serviço.

Ademais cumpre ressaltar a importância do marco destas leis para o ordenamento jurídico, que devido a estas e outras disposições da época, foram fomentadas diversas doutrinas e jurisprudências e voltaram os estudos à área da saúde e as atividades sobre a prevenção de riscos. É imperioso destacar que, a Constituição Federal estabelece a tutela voltada ao Meio Ambiente no art. 170, VI. é também, nos seguintes dispositivos: art. 5º, LXXIII; art. 23, VI; art. 24, VI e VIII; art. 129, III; art. 174, § 3º; art. 186, II; art. 200, VII; e art. 220, § 3º, 11º.

Outrossim, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, versando também sobre meio ambiente de trabalho realizou as Convenções nº 148, 155, 161 e 170, que dispõem de normativos. A Defesa do Meio Ambiente como bem vislumbrada, está atrelado vigorosamente na legislação, e por conta disto pode-se considerar como Direito Fundamental, deste modo é cabível elucidar que, a matéria que versa sobre ambiente de trabalho está vinculada diretamente ao princípio da defesa do meio ambiente.

No tocante a isto, o meio ambiente de trabalho, vislumbra assegurar a qualidade de vida, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que ora são regidos pela CF/88. Neste sentido, é cabível estabelecer e tratar sobre a função social do contrato de trabalho, bem como os princípios da ordem econômica erguidos por ele, assim como a defesa do ambiente de trabalho, demonstrando por sua vez o impacto pará com seus produtos e serviços, além dos processos de elaboração e prestação, isto é, abrangendo toda forma de trabalho a fim da redução da desigualdade social é buscando zelar por todo e qualquer trabalhador de seus direitos.

A função social do contrato de trabalho, está sabiamente firmada sobre as precauções contra os atos que ofendem os direitos fundamentais, em especial os direitos de personalidade, que neste contexto, assegura a proteção do trabalhador, isto é, preservam, a vida, integridade física e psíquica, corpo, honra, identidade, sigilo, liberdade, imagem, voz, recato, pensamento, intimidade, sentimento religioso, crenças, manifestações do intelecto (direitos autorais) dentre outros.

Ainda tratando do meio ambiente de trabalho a Convenção nº 155 da OIT, vem a

tratar sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ratificada pelo Brasil em 1992, leciona em seu artigo 3º que “saúde” no trabalho não somente abrange da afecção ou doenças, mas também os elementos físicos e mentais diretamente relacionados ao meio ambiente do trabalho.

Ainda neste sentido a luz da Doutrina de Calvo (2020, p.499):

No contexto trabalhista, não é admissível que o empregado se sujeite psicologicamente ao empregador (fato conhecido por alguns como subordinação subjetiva) em troca de valor financeiro nenhum (salários ínfimos ou não). A troca que se espera no ambiente de trabalho é de respeito à dignidade humana do trabalhador e a concretização constitucional do verdadeiro valor social do trabalho (e não puramente econômico).

Neste mesmo entendimento nas palavras de Lamarca (1977, p.262):

O empregador deve tornar concretas todas as medidas indicadas por lei (em sentido amplo, abrangendo também as portarias ministeriais, incluídas as recomendações de CIPAs), no sentido de favorecer a segurança do trabalho; se não o faz, expondo assim, a perigo manifesto o obreiro, caracterizada a justa causa.

A partir do entendimento da doutrina é sábio perceber a importância da proteção do ambiente de trabalho para assegurar a saúde do trabalhador, ficando claro o dever social que a defesa do mesmo representa. Ademais, o assédio moral nada mais é do que uma violência psicológica dos trabalhadores, está instituída na Convenção nº 190 da OIT, antes de mais nada, atinge os propósitos de garantir o direito fundamental à saúde pregado pela Constituição no Art. 7º inciso XXII.

Não somente, as consequências para o prestador de serviço que sofre em seu local de trabalho a violência verbal e moral, ocasiona muitas das vezes o adoecimento emocional, redução de produtividade, promove a manifestação de doenças como ansiedade, indisposição, angústia, depressão, estresse, distúrbios do sono, gastrites, hipertensão arterial, além podendo impactar na impotência ou sensação de fracasso.

O assédio moral é extraído do conceito de meio ambiente de trabalho, uma vez que este implica diretamente nas subordinações dos funcionários e nos Além disso outra questão recorrente é o Dano existencial no Direito do Trabalho, está vinculada a má conduta patronal e no emprego de multi tarefas repetitivas e desgastantes, ocorrendo uma sobrecarga no funcionário, o acúmulo de tarefas por sua vez acaba causando o stress que somado a ansiedade pode afetar no desenvolver e conviver em sociedade, afetar desde suas atividades religiosas, culturais, esportivas, sociais e até mesmo suas horas de lazer e descanso.

Desta forma, o dano existencial ou melhor dizendo a sobrecarga no indivíduo impede que o mesmo tenha um bem-estar físico e psíquico, em virtude de ficar impedido de executar, de prosseguir com sua vida, que são imperiosos para o seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. O meio ambiente de trabalho deve se ater ao cumprimento dos objetivos da empresa e não só isto como assegurar o bem estar do trabalhador, de todo modo zelar pela saúde e segurança.

Um tema que está diretamente relacionado ao tópico de meio ambiente de trabalho é o assédio moral, o termo assédio moral não define alguma doença, mas sim de uma situação de grande stress não só isto pode-se ser caracterizado pela violência. Com o aumento do uso das redes sociais e das plataformas digitais em virtude da pandemia, bem como a crescente do teletrabalho, conforme dados disponíveis do Tribunal Superior do Trabalho TST(2019) em 2018 foram ajuizadas 56 mil ações que versavam sobre assédio moral.

Ademais, a despeito das noções sobre o teletrabalho um termo popular que já está sendo integrado e utilizado por grandes empresas é o “metaverso”, ou seja, um ambiente virtual com imersão e interação, o que via de regra pode ser agregado ao conceito de teletrabalho, embora a abordagem presente nos dias atuais seja diferente. No que tange o “metaverso”, ainda há de se falar sobre seu desenvolvimento e o grande papel que já se emprega na sociedade, visto que para muitos este cenário já representa o local de trabalho, sabe-se que hoje o mercado de criptomoedas e NFT’S está bem alojado na rede e dentro do ambiente digital “meta” esta nova maneira de realizar vendas

e totalmente nova e inusitada.

Dentro do ramo do direito foram desenvolvidos poucos tópicos que englobam as definições do teletrabalho, noções estas que podem ou não ser aplicadas dentro deste ambiente virtual, visto que o “metaverso” deixou de ser considerado uma forma de lazer ou de negócios mas sim uma expansão do mundo real. Um dos exemplos de aplicações nas corporações é o desenvolvimento de projetos via meta pelos arquitetos, que utilizam dessa estrutura digital como meio de apresentação e desenvolvimento.

Ainda no que diz respeito ao metaverso e os ambiente virtuais o douto doutrinador Leite (2022, p. 431) trata da seguinte forma:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

A luz do exposto da doutrina, pode-se extrair o entendimento que dentro do sistema vigente o de imersão virtual está consagrados de forma semelhante ao do teletrabalho, visto que não se trata do local que se reside ou que está empregando sua função mas sim do espaço destinado ao exercício do mesmo.

4 RELAÇÃO DE TRABALHO PÓS REFORMA TRABALHISTA

Com o advento da reforma trabalhista, a Lei 13.467/2017 introduziu novos dispositivos a respeito das novas tecnologias e dos teletrabalhos, sendo por sua vez implementados nos arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, desta forma ampliando o uso de novas ferramentas ao meio ambiente de trabalho. A visão do meio ambiente de trabalho está situada no art. 3º do inciso I da Lei nº 6.938 de 1981, que trata diretamente dos mecanismos e suas aplicações, cumpre destacar que a reforma impulsionou mudanças nos mecanismos de trabalho.

No que tange, às mudanças infracitadas pode-se destacar o sobreaviso, que trata da possibilidade em que o empregado a serviço da empresa permanecer em sua residência ou outro local combinado aguardando em regime de plantão, isto é, a espera de comandos. Acontece que com o aumento do uso de aparelhos celulares e computadores, o que muitas vezes poderia ser considerado sobreaviso, considera-se no entanto uma conduta que fere aos direitos fundamentais, no tocante, o uso dos mesmo de forma errônea pelos empregadores caracteriza-se como prática abusiva, imputando muitas vezes sanções aos empregadores.

O Doutrinador Leite (2019, p. 315) diz o seguinte:

A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais 334 (direito ao lazer e à desconexão).

Como bem vislumbrado, a doutrina hoje possui uma vertente semelhante a da legislação, onde as mesmas corroboram para o entendimento do abuso quando o funcionário encontra-se limitado ao seu lazer, estando a mercê de seus empregadores. Não obstante a isto, o artigo 75-E da CLT dispõe que o empregado deve ser instruído quanto às precauções que deverá realizar para fins de evitar doenças e acidentes de trabalho. Nesse sentido, o funcionário que estiver submetido ao trabalho remoto deverá assinar um termo de responsabilidade, onde seguirá as instruções fornecidas pelo empregador.

Ocorre que tal termo não descaracteriza a responsabilidade do empregador para fins de doença/acidente do trabalho, contudo não inviabiliza o empregador exigir o cumprimento das regras, neste caso a recusa implicará uma possível dispensa por justa causa. Uma das principais questões eloquentes ao teletrabalho é identificar a responsabilidade do empregador por doenças e acidentes dentro do ambiente de labor.

Não obstante, a fim de precaver os locais ou mitigar possíveis acidentes ou incidentes com os funcionários, o empregador pode realizar o controle do contrato através da realização de avaliações periódicas e de provas em litígios envolvendo teletrabalho. Veja-se então a visão de Romar (2018, p.65) perante o banco de horas:

De fato, considerado a espinha dorsal do Direito do Trabalho, podese dizer que o princípio da proteção ao hipossuficiente, embora não tenha sido extinto, foi afetado pela Reforma Trabalhista. Nesse contexto, aspecto de extrema relevância decorrente da Lei n. 13.467/2017 é a ampliação da autonomia individual do trabalhador, permitindo e considerando válida a negociação direta entre este e o empregador sobre diversos aspectos, como, por exemplo, para pactuação de compensação de jornada através de banco de horas (§ 5º, art. 59, CLT), das regras do teletrabalho (art. 75-C, CLT), rescisão do contrato de trabalho sem necessidade de homologação (art. 477, CLT) e extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art. 484-A, CLT).

Em atenção ao aludido, a promulgação trabalhista ampliou o manuseio de certos dispositivos, em outras palavras fomentando a autossuficiência dos assalariados, desta forma possibilitando a realização de serviço remoto. Não somente isto, como bem trata a Doutrina em questão, esta apresenta o Art. 59º § 2 da CLT, o qual convenciona a despeito do banco de horas e da compensação da carga horária, no que diz respeito ao teletrabalho vinculada ao Art. 75-B § 2º também da consolidação das leis trabalhistas, possibilita que o funcionário possa estar sujeito em regimes distintos, ou seja, poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

Não distante ao referido, as mudanças operadas pela reforma trabalhista só tiveram grande prestígio e aplicação durante o período em que a pandemia impediu que as pessoas saíssem de sua residência. Dito isto, a CLT ao regular os institutos do teletrabalho possibilitaram que as empresas em meio a um período de crise social, viabilizou a dinâmica das firmas prevenindo uma grande demissão em massa.

Ainda mais, com o desenvolvimento da individualização do empregado somado aos recursos tecnológicos, aliado ao regime de remuneração por tarefa favoreceu a geração de empregos por aplicativos.

5 O DESENCADEAMENTO DE DOENÇAS POR CONTA DA TECNOLOGIA

Em primeiro lugar deve-se pontuar a diferença entre os princípios “doenças ocupacionais/profissionais” e “doenças do trabalho”, ambas estão situadas no art. 20 da lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Assim consta no texto normativo do (Brasil, 1991):

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.

À luz do exposto da legislação é cabível ter uma breve noção a respeito das instruções normativas, bem como destacar a diferença entre eles. O estatuto da doença profissional ou como citado doença ocupacional refere-se às doenças desencadeadas em decorrência do labor de forma extravagante a determinada atividade, isto é, são múltiplos esforços cotidianamente que fere o empregador o tornando exposto a fatores externos e internos. Tal exposição é prejudicial a saúde do trabalhador e o afeta cumulativamente e de forma atemporal que consiste em quanto maior tempo mais debilitado o mesmo se encontra

Já o estatuto das doenças do trabalho embora muito similares se diferenciam da seguinte forma, enquanto as ocupacionais derivam-se da exposição a agentes, as do trabalho se originam do acúmulo de horas em labor e de eventos atípicos inerentes a sua função ou atividade habitual, estando vigorosamente ligada ao meio ambiente de trabalho, ex.: esforço repetitivo, ruídos, alergia, danos psicológicos.

Não obstante ao exposto, a falta de desconexão do trabalho não gera simplesmente um mero aborrecimento, muitas das vezes o abuso sofrido pela falta de desconexão do trabalho ou as horas excessivas do mesmo, acabam por ocasionar em

doenças ocupacionais ou doenças do trabalho. Como bem tratado, o meio ambiente de trabalho deve ser um local ideal e próprio para exercer as mais diversas funções de labor. O acúmulo de horas ou afazeres durante o expediente muitas vezes proporciona o adoecimento dos trabalhadores em sua relação, por consequência dos inúmeros fatores de risco, muitas vezes presentes ou relacionados ao trabalho.

Com o decorrer do dia-a-dia na sociedade moderna, o surgimento/crescimento constante de diversas doenças tem se tornado comum dentre a população, sendo um dos principais fatores o estresse, fadiga crônica, ansiedade e depressão. O acúmulo de horas exponenciais somadas aos índices de violência, fatores ambientais, sociais e crises financeiras afetam diretamente a saúde não só do trabalhador mas de toda a sociedade.

Isto é, o excesso de informação, e as constantes mudanças somados às infinitas opções para tudo também podem causar mais ansiedade, todo esse caos corroboram para o surgimento dos problemas de saúde. O grande efeito da Globalização foi a informação, é junto a isto, o desejo do consumo rápido da internet, todo o acervo de informações constantes dos mais variados tipos, os meios de comunicação agem como importantes propagadores de informações. Fomentando cada vez mais o anseio pela utilização dos componentes eletrônicos, mediante o fato, as empresas vêm aderindo a utilização dos aparelhos eletrônicos no ambiente de trabalho, se tornando muitas vezes um aparato necessário e indispensável.

Não obstante a isso, ocorre que com o ritmo estressante somado ao capitalismo, acelera o excesso de estímulos do cérebro, isto é, as atividades e informações provenientes do avanço tecnológico provocam um maior fluxo de pensamento, ocorre que as alteração no ritmo de construção dos pensamentos provocam consequências sérias para a saúde emocional, não somente isto afeta diretamente o dia-a-dia provando um abalo mental que diminui o prazer de viver. Nas palavras de Cury (2014, p. 77):

A SPA abarca o estresse profissional (síndrome de burnout), gerado pelo uso de telefones celulares, pelo excesso de atividades, de informações, de trabalho e pela competição predatória. Um profissional, a não ser em casos excepcionais ou horas muito

específicas, deveria se proibir de usar telefone celular nos finais de semana. Sempre haverá problemas para resolver, sempre haverá atividades para executar.

Neste sentido, o trabalhador em um mundo rodeado de novas tecnologias e avanços somados ao capitalismo exacerbado, o trabalhador se dispõe de seu bem-estar para se equiparando às funções modernas. A competitividade e o almejo de reconhecimento no labor traça consigo o afloramento das mais diversas doenças. As inúmeras modificações nas condições socioeconômicas e a contínua evolução de novas tecnologias como bem visto, transformaram, e tendem a exigir mais dos trabalhadores, novas competências e habilidades para exercer as novas funções do mundo moderno, as práticas de trabalho e os processos de produção, o ambiente de trabalho, submetendo-os a modificações constantes, é sábio que todo esse processo traz consigo efeitos indesejáveis e desfavoráveis à saúde dos trabalhadores.

A formação desses fatores em um coletivo corroboram para o surgimento de risco psicossociais, além de implicar diretamente com aspectos de organização e do sistema de trabalho, manejando diretamente a qualidade das relações humanas na empresa. Isoladamente não perpetuariam grandes impactos, acontece que com a interação tecnológica dentro ou fora do meio ambiente laboral somado a outros fatores, potencializam os efeitos nocivos e repercutem, desfavoravelmente, sobre o clima psicossocial, sobretudo dentro das relações de trabalho e na saúde física e mental dos trabalhadores. De mesma forma Frankenhaeuser (1981, p.507) leciona o seguinte:

quando somos excessivamente bombardeados com estímulos fortes e frequentes, a resposta do sistema nervoso gradualmente enfraquece, os estímulos perdem seu impacto e as reações diminuem. O efeito fisiológico do estresse torna-se menos intenso e o sentimento de desconforto enfraquece. Mas o mesmo ocorre com os sentimentos de envolvimento, empatia e consideração pelos outros. Como é muito natural, a erosão emocional é um processo 'invisível' e há um risco de não percebermos o desgaste gradual de nossa capacidade de envolvimento psicológico

Ademais, é mister informar que, a lei italiana agregou no art. 28 do Decreto

Legislativo n.º 81 de 2008, o precedente jurídico de estresse ligado aos fatores de risco, isto é, validando os conhecimentos médicos como sendo os relevantes para o reconhecimento e avaliação do estresse. O escritor Selye (1965) elenca que o 3º estágio do processo de estresse está ativamente ligado ao conceito jurídico descrito, logo o denominado de esgotamento ou exaustão.

Neste sentido, é possível determinar e relacionar com o estudo sobre o stress, que hoje pode-se considerá-lo uma patologia e doença, o que antes era tão somente fator gerador de doenças físicas, hoje tem vínculo com todas as manifestações de vida, o stress está também atribuído a perda gradativa de vigor e do processo de envelhecimento.

O stress está presente em todo contexto social, para os estudiosos e especialistas do tema, o processo de stress é altamente relevante, pois constitui-se uma dinâmica de socialização entre indivíduos, gerando para tanto, toda e qualquer situação de stress, é mediante a isto afetar a sua homeostase física e psíquica. Seligmann-Silva (1995, p.301) convencionou sobre as mudanças da personalidade:

a diminuição das demonstrações de afeto, sendo uma alteração geralmente mais notada pelos familiares do que pelo próprio trabalhador. O cônjuge observa um 'esfriamento', que é muitas vezes interpretado como desamor. A capacidade e disposição para o prazer na interrelação humana se restringem. Isso inclui desde a vida sexual até os relacionamentos familiares, as amizades e os mantidos nas diferentes esferas sociais" (grifos da autora).

Outrossim, com as novas modalidades o teletrabalho vem se tornando muito comum nas empresas, este tipo de trabalho se torna mais típico a cada dia conforme dados disponíveis da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2020), tendo uma crescente de 30% pós-pandemia, em virtude disso a percepção de sintomas originados da relação de trabalho, acabam percebendo quando os sintomas já estão agravados, isto é, problemas como osteomusculares e lesões por esforço repetitivo, que insurgem das horas frente aos computadores e aos celulares tornam-se cada dia mais comuns.

Logo pode se estabelecer que as doenças supracitadas decorrem principalmente pelo acúmulo de horas trabalhadas, stress, é também pela utilização de aparelhos eletrônicos, bem como o esforço repetitivo. Conforme estabelecido anteriormente, colaborador que passa muitas horas na própria casa trabalhando, sem supervisão, caso não seja estabelecido um divisor entre o ambiente de trabalho e o lar, acarretará na falta de desconexão do trabalho, insurgindo como bem trabalhado, as doenças psicossociais.

Conforme exposto, o stress é um dos principais causadores de doenças, sendo também um dos desencadeadores do ritmo de pensamento acelerado (ansiedade). Não obstante a isto, a síndrome do esgotamento e exaustão emocional, o burnout representa o agravamento de uma situação altamente estressante para a qual a mente humana não conseguiu descansar e trazer um bem-estar.

A síndrome de Burnout, está entre uma das principais causas de adoecimento entre os trabalhadores do mundo moderno, problematizando o trabalho e saúde, com o foco crescente elevando os estudos sobre a saúde mental do trabalhador. Burnout é a expressão dada ao esgotamento profissional sendo um distúrbio emocional, surgindo de uma relação de trabalho exaustiva, estressante, e muitas das vezes decorrente do excesso de trabalho. O Ministério da Saúde no portal do Gov.br trata da seguinte forma:

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

Traduzindo do inglês, "burn" quer dizer queima e "out" exterior.

A Síndrome de Burnout também pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir.

Essa síndrome pode resultar em estado de depressão profunda e por isso é essencial procurar apoio profissional no surgimento dos primeiros sintomas.

Como bem ilustrado à síndrome de burnout, diferentemente das demais doenças, possui ligação direta ao contexto laboral, sendo determinante e decisivo no processo de afloramento da doença. Bem como visto anteriormente, a redução do bem-estar e a falta de desconexão do trabalho trazem grandes riscos a saúde do trabalhador e pode ser associado a manifestação do Burnout, a sensação de ameaça, provocada pelos stress no local de trabalho, eleva o processo de adoecimento, o stress, ocasionalmente também pode evoluir a depressão.

A dependência tecnológica na sociedade vem se tornado um dos grandes problemas, visto que a exposição na rede tem se tornado cada vez mais crescente, ocorre que nos tempos modernos a rede social se mostra uma ferramenta essencial para as relações de trabalho é muitas vezes inseparável do usuário. A exposição causada reflete diretamente ao mencionado anteriormente, isto é, o excesso de informações, mediante as horas na rede implicam diretamente o indivíduo perturbando seu estado mental.

Outrossim, a depressão é uma doença que ataca diretamente o emocional, abaixando os estímulos e o hormônio da felicidade a oxitocina, o que casualmente gera o humor depressivo: sensação de tristeza, autodesvalorização e sentimento de culpa. Não obstante a isto, uma das causas da depressão são conflitos, estresse, mudanças financeiras e de emprego. Como bem mencionado, a rotina estressante perante o mundo global e tecnológico, traz consigo a ansiedade que por força dos elementos externos e internos da empresa, são muitas das vezes responsáveis pela depressão.

Vale ressaltar que a doença é uma das principais causadoras de adoecimento, sendo que esta atinge a todas as faixas etárias. Conforme dados do Ministério de Saúde (2020):

De acordo com a OMS, a depressão situa-se em 4º lugar entre as principais causas de ônus, respondendo por 4,4% dos ônus acarretados por todas as doenças durante a vida. Ocupa 1º lugar quando considerado o tempo vivido com incapacitação ao longo da

vida (11,9%).

A época comum do aparecimento é o final da 3ª década da vida, mas pode começar em qualquer idade. Estudos mostram prevalência ao longo da vida em até 20% nas mulheres e 12% para os homens.

Como bem firmado, as doenças do trabalho são causadas em consequência ao acúmulo de horas em labor, e eventualidades atípicas, isto posto, pode-se correlacionar que o impacto de um meio ambiente desequilibrado e turbulento, acentua o surgimento das doenças. É imperioso esclarecer que de forma breve algumas moléstias foram mencionadas e de forma célere explanadas, de tal sorte é cabível estabelecer a conexão que os empregados têm com a tecnologia, bem como sua aplicação no ambiente de trabalho.

Como ilustrado de antemão a tecnologia é uma ferramenta de grande utilidade e presente na vida de grande parte da população, por mais que muito versátil esta como já trabalhado neste tópico corrobora para o aparecimento de doenças. Dessa maneira, a quantidade de informações que um funcionário durante seu período de expediente é alta, o que implica na aparições de LER'S (lesões por esforço repetitivo) ou até mesmo o estresse.

Em tese antecedente foi firmado o conceito de burnout, doença esta oriunda do estresse, é que impacta diretamente no perfil profissional e no desempenho do trabalhador, isto é, seus principais sintomas, cansaço extremo, dor de cabeça, dificuldade de concentração, alterações de humor dentre outras. A tecnologia corroborada por uma má gestão criar uma incessante tortura e uma agressão psicológica ao funcionário ações como: cobrança por resultados, o WhatsApp tarde da noite e fins de semana, o e-mail com letras maiúsculas, o gritona reunião, o tratamento do silêncio, a retirada de tarefas, a exclusão dos eventos, apiada sobre o corpo, a insistência na intimidade, a falta de feedback, as ameaças indiretas, o deboche diante de um resultado.

Tais ações estão presentes e tiveram grande aumento dentro do ambiente de trabalho digital, salienta-se ainda que muitos desses episódios ferem diretamente o direito à desconexão e como tratado, eventualmente causam o burnout.

6 O IMPACTO PARA AS EMPRESAS

O dano existencial no Direito do Trabalho, insurge da relação de trabalho e da conduta patronal, como bem situado anteriormente o sobreaviso e a falta de desconexão do trabalho são claramente instrumentos utilizados nesta abordagem, o dano existencial impede de executar suas atividades cotidianas, afeta o promover de sua vida, que é responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. O Dano Existencial no Direito do Trabalho, é muitas vezes como é sábio fato gerador ou o impulso necessário para o surgimento das doenças nos trabalhadores.

Neste mesmo norte, Wunsch (2015, p. 131) ilustra que a indenização pelo dano existencial tomará como base as aplicações da indenização por danos imateriais, ou através de decisão do juiz, onde o magistrado deve considerar as atividades afetadas pela conduta lesiva, por fim através de arbitramento.

Não obstante a isto, as doenças fruto do trabalho ocasionadas pela utilização de eletrônicos não afetam somente os trabalhadores que estão utilizando os aparelhos, mas também as empresas que são responsáveis diretas ou subsidiariamente com os seus funcionários. Como bem destacado, o stress está situado como um fato gerador para o surgimento de doenças, burnout, depressão e ansiedade, sendo assim, é sábio afirmar que a falta de desconexão do trabalho nos dias atuais está ligada diretamente ao uso de componentes eletrônicos.

Isto é, ao tempo que a tecnologia torna os processos mais simples, a mesma priva seus utilizadores, ao modo de que o funcionário ao final do dia após numerosas tarefas e horas laboradas, não deixa de receber mensagens diretas da empresa via redes sociais o que infringe seu direito ao lazer. A partir desta relação conturbada surge a necessidade de reparação, neste mesmo sentido a de se relacionar os eventos que implicaram para o surgimento da doença, sendo visível o status do emprego como principal causador.

Deste modo, a luz do exposto do Art. 927 do Código Civil: “Aquele que, por ato

ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.” (Brasil, 2002). Neste sentido a Jurisprudência trata da seguinte forma:

Sobreaviso. Celular corporativo. Direito ao lazer e à desconexão do trabalho. É certo que o vetusto art. 244, parágrafo 2º da CLT (restaurado pelo revogado Decreto-lei 5, de 04/04/1966) vinculou o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa. Mas isso ocorreu porque, quando da edição da norma, não existia bip, celular, laptop, internet, smartphone etc., pelo que, aguardar na residência era condição sine qua non para a convocação via telefone e consequente apropriação dos serviços. Por óbvio, a dicção do artigo 244 deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo adaptação e alcance teleológico à norma, o que, inclusive foi levado em consideração pela própria CLT, quando passou a estabelecer, a partir de 15/12/2011, que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação (art. 6º) e pelo entendimento jurisprudencial uniformizado, quando da alteração da Súmula 428 do C. TST, ocorrida 27/09/2012, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428/TST), corretamente aplicado pelo MM. Juízo de primeiro grau. (TRT-3 - RO: 02585201300903006 MG 0002585-38.2013.5.03.0009, Relator: Milton V. Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 26/10/2015.)

Neste mesmo sentido:

Recurso ordinário do reclamante. Horas de sobreaviso. Caso em que os depoimentos colhidos evidenciam que o reclamante ficava à disposição por telefone ou recebendo mensagens no Whatsapp fora do horário de trabalho, estando obrigado a se colocar à disposição da empresa, o que caracteriza o regime de sobreaviso. Recurso provido. (TRT-4 - ROT: 00204597420175040233, Data de Julgamento: 28/02/2020, 8ª Turma)

O condão do lazer do empregado é direito imprescindível, pois como bem vislumbrado a falta dele insurge em consequências graves a sua saúde, não somente isto

mas evidenciado nos julgamentos mencionados, a empresa é responsável pelos danos e as horas em que o trabalhador teve suas prerrogativas interrompidas.

Ainda tratando do direito infringido pelos empregadores - é imperioso destacar, que o ataque direto a suas garantias causa um abalo emocional - tal abalo ou melhor dizendo o estresse como já tratado é um causador da síndrome de burnout.

Dano moral. Síndrome de burnout. Prevalência do entendimento do Colegiado de que há prova de patologia psicológica do reclamante, concomitante com a síndrome de burnout, a ensejar a responsabilidade civil do empregador. (TRT-4 - ROT: 00200580520195040751, Data de Julgamento: 08/10/2020, 2ª Turma)

Como bem estabelece o julgado acima, o dever de indenizar está caracterizado quando o trabalhador se encontra acometido é incapacitado, visto que o fato gerador da doenças e o stress na relação empregaticia. A reparação por dano moral não visa o enriquecimento sem causa, mas sim compensar, o dano psíquico sofrido, o desgaste mental, e a clara violação do direito à honra, liberdade, integridade física, saúde, imagem, intimidade e vida privada. Assim, o dano moral busca resguardar a sanidade mental que resta ao ofendido, tratando dos prejudiciais no cotidiano, e os subsequentes que só o tempo é capaz de caracterizar.

Desse modo, quando o trabalhador, em virtude do dano a sua saúde física ou mental, que se deu pelo excesso de trabalho, terá a possibilidade de ingressar com o pedido na esfera judicial para a reparação dos danos, ou seja pelos prejuízos causados no cotidiano do empregado, no âmbito pessoal, social e profissional, mas também pelo dano à sua saúde.

Outrossim, o teletrabalho também deve ser citado, pois em tempos de pandemia inerentes ao COVID-19 se mostrou uma saída para as empresas se destacarem ou não saírem do mercado. No decurso da pandemia, o teletrabalho trouxe algumas instruções normativas a fim de assegurar não somente o direito dos trabalhadores mas também dos empregadores, se calçando medidas para separar o ambiente de trabalho do lar. Em

virtude disso as empresas devem ofertar os equipamentos a ser utilizado e a respectiva infraestrutura, outrossim, o contrato de trabalho deve também estabelecer o dever e responsabilidade de prover tais equipamentos, onde nas hipóteses de disposição pelos empregadores, os equipamentos não podem ser considerados como remuneração do empregado.

Também atento aos cuidados com a modalidade do teletrabalho, a regulamentação da jornada conforme expressa o Art. 62 da CLT, não insurge o pagamento de horas extras, adicionais noturno, etc. Contudo, conforme alguns posicionamentos do TST, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais, quando esse os detém. Ademais como tratado no tópico de meio ambiente de trabalho, outra consequência é o assédio moral, que em virtude deste a empresa poderá responder indenização por danos morais, visto que está responde objetivamente pelos atos praticados pelos seus empregados ou prepostos, conforme com fulcro no Art. 932, inciso III, do Código Civil. Vale ressaltar que, como já informado, é dever do empregador manter um ambiente de trabalho saudável e seguro, por meio de medidas de fiscalização e prevenção.

7 CONCLUSÃO

Em atenção a todo o aludido, como vislumbrado é cabível perceber que o meio ambiente de trabalho deve seguir com a constante fiscalização e proteção, para que evite episódios de assédio moral, doenças do trabalho, doenças ocupacionais. Não somente isto, como já informado o ambiente de trabalho abrange o espaço destinado dentro ou fora da empresa seja em virtude do teletrabalho, mas também aqueles decorrentes de sobreaviso. Indubitavelmente, embora previsto na CLT a proteção ao meio ambiente de trabalho, não é garantido que o trabalhador seja lesado.

Além disso, conforme narrado a tecnologia tornou-se uma ferramenta indispensável por grande parte da população, ainda que não bastasse, a mesma vigora nas relações de emprego, sendo possível através dela se comunicar com seus clientes

e estabelecer diálogos entre patrão e subordinados. Não obstante, as ferramentas digitais tem por sua vez um grande papel na sociedade, contudo em dadas ocasiões o uso extensivo da mesma pode prejudicar a saúde física ou mental do indivíduo. Em vista disso, os celulares e afins quando habitualmente manuseados nas empresas potencializam os fatores de riscos e propiciam as injúrias cometidas pelos empregadores, ou seja a utilização dos dispositivos eletrônicos como visto por diversas vezes neste artigo em momentos oportunos, resulta em consequências diretas para os funcionários e para a empresas.

Os efeitos da má aplicação das ferramentas tecnológicas ensejam o surgimento de doenças aos trabalhadores, mas também implica no encargo da Empresa, visando a responsabilidade objetiva pelos atos dos funcionários logo possui a incumbência sob os danos morais, o pagamento das horas em casos de sobreaviso, assédio moral, danos físicos ou mentais ao empregador são plausíveis de indenização nos moldes do Art. 483 da CLT. Por fim, cumpre pressupor em sede dos fatos narrados que a má gestão somado ao uso extensivo da tecnologia perperam não somente as relações contratuais, ou seja sua repercussão atinge os funcionários e colaboradores de modo que afeta não somente o capital social mas também a imagem sua pública.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alerrandre. Com pandemia 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020: PNAD Contínua. *In: Agência de Notícias [online]*, 10 mar. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>.

BRASIL. **Decreto nº 3.725, de 15 de janeiro de 1919**. Faz diversas correções no Código Civil e manda fazer do Código corrigido uma edição de cinco mil exemplares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL3725-1919.htm.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-

lei/del5452.htm.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 24.637, de 10 de julho de 1934**. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho, e dá outras providências, Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/447144/publicacao/15696013>.

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: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Depressão**. Brasília-DF: Ministério da Saúde, 16 nov. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/d/depressao-1>.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho** - manual de procedimento para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília: Ministério da Saúde, 24 nov. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CURY, Augusto. **Ansiedade: como superar o mal do século: a síndrome do pensamento acelerado: como e por que a humanidade adoeceu coletivamente, das crianças aos idosos**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GUEVARA, Lydia. Debates com Lydia Guevara sobre o mundo do trabalho latino-americano. In: **UOL [online]**, 19 jan. 2013. Disponível em: <https://tribunapr.uol.com.br/noticias/debates-com-lydia-guevara-sobre-o-mundo-do-trabalho-latino-americano/>.

FRANKENHAEUSER, M. Coping with stress at work. **Int. J. Health Serv.**, v. 11, n. 4, p.491-511, 1981.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do trabalho-Doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. 5. ed. São Paulo: Método, 2013.

GOLDBERG, Leonardo; AKIMOTO, Claudio. **O sujeito na era digital: ensaios sobre psicanálise, pandemia e história**. São Paulo: Almedina, 2021.

ITALIA. **Decreto Legislativo n.º 81, de 9 de aprile de 2008**. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Disponível em:
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/04/30/008G0104/sg>.

LAMARCA, Antônio. **Manual das Justas Causas**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins, **Direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho. *In*: MENDES, R. (org.). **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.

SELIGMANN, Edith (coord.). **A reengenharia e o desemprego de longaduração**. São Paulo: FGV, 1996. Disponível em: <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/publicacoes/pibic/reengenharia-e-o-desemprego-de-longa-duracao>.

SELYE, H. **Stress: a tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa, 1965:

TRIBUNAL Superior do Trabalho (TST). **TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral**: Material educativo reúne as principais informações para a prevenção de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Brasília: TST, 2 mai. 2019. Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/assedio-moral>. Acesso em: 1 jul. 2022.

WUNSCH, Guilherme; TITTONI, Marta Lúcia; GALIA, Rodrigo Wasem. **Inquietações sobre o da no existencial no direito do trabalho - O projeto de vida e a vida de relação como proteção à saúde do trabalhador**. Porto Alegre: HS, 2015.