



TELETRABALHO, HUSTLE CULTURE E BURNOUT: A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NA PANDEMIA E A NECESSIDADE DO DIREITO À DESCONEXÃO

GISELLE LEITE FRANKLIN VON RANDOW¹, ANA PAULA NAGIB LATEFALLA², EVARISTO JÚNIOR DE SOUZA MIGUEL³, MARIA EDUARDA AMORIM CÉZAR⁴, MARIANA BRANDÃO OLIVEIRA⁵, RAFAELA GOMES PIMENTA⁶, SAMARA CARDOSO MORETHSON

¹ Mestre e Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Coordenadora do curso de Direito e professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário UNIFACIG. Advogada no escritório von Randow Advogados.

²Graduanda em Direito, Centro Universitário (UNIFACIG);

³Graduando em Direito, Centro Universitário (UNIFACIG);

⁴Graduanda em Direito, Centro Universitário (UNIFACIG);

⁵Graduanda em Direito, Centro Universitário (UNIFACIG);

⁶Graduanda em Direito, Centro Universitário (UNIFACIG);

Graduanda em Direito, Centro Universitário (UNIFACIG);

RESUMO

Este estudo tem como finalidade analisar a saúde mental do trabalhador durante a pandemia da Covid-19. São apresentados, a princípio, um breve contexto histórico do trabalho, as considerações da norma brasileira sobre o direito dos trabalhadores, a necessária pontuação acerca do trabalho a distância ou teletrabalho e suas previsões legais para entendimento e desenvolvimento do objeto principal. Analisa-se, ainda, a *hustle culture* e como ela pode estar relacionada ao aumento da incidência da síndrome de Burnout e a necessidade do direito à desconexão. O estudo examina como o trabalho excessivo pode influenciar na saúde mental do trabalhador, desencadeando em alguns casos até mesmo síndromes pelo trabalho excessivo, analisando julgados, a doutrina e as leis que dispõem sobre tal assunto. Conclui-se que mesmo antes da pandemia da Covid-19, o teletrabalho já era uma realidade para muitos trabalhadores, mas com o agravamento da pandemia, houveram muitas mudanças que afetaram diretamente na vida da maioria dos trabalhadores, e também na sua saúde mental, por isso, faz-se necessário ser discutido o direito à desconexão e o seu efetivo descanso. Considera-se que, para melhor compreensão do tema, o enfoque deve se dar no cenário social atual, permeado pela organização e realização do trabalho em home office.

Palavras-chave: Direito à Desconexão; Pandemia; Covid-19; Saúde Mental do Trabalhador

1 INTRODUÇÃO



O presente trabalho propõe uma reflexão sobre o trabalho excessivo, principalmente em momento de pandemia, levando em consideração as condições de trabalho remoto, a jornada de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores. Relacionando também como consequência, a *rustle culture*, que incentiva o excesso da jornada de trabalho do trabalhador, e o exercício da profissão em home office, considerando a saúde mental desses profissionais e a remuneração recebida pela categoria que passou a exercer as suas atividades por meio do teletrabalho. Analisa, ainda, a síndrome de *burnout*, como consequência do cenário atual da sociedade, a qual exige uma produtividade cada vez maior dos trabalhadores, e o direito à desconexão como forma de assegurar o direito ao lazer do trabalhador, que tem ficado cada vez mais à mercê dos seus equipamentos eletrônicos em razão de seu contrato de trabalho.

A cobrança por uma produtividade no trabalho cada vez maior em meio à pandemia de Covid-19 tem aumentado drasticamente o número de pessoas com sintomas de ansiedade e depressão no Brasil. O isolamento social tem feito o trabalhador misturar seu tempo de ficar em casa e trabalhar em casa, principalmente devido ao medo de perder o emprego, sendo compelido a trabalhar mais, para gerar melhores resultados.

Diante da pandemia da Covid-19, fatores como a sensação de vulnerabilidade, o temor de que algo de ruim aconteça a si e aos outros, o aumento das demandas de trabalho nos serviços e a perda de controle sobre os acontecimentos são aspectos que trazem ao trabalhador de saúde repercussões importantes, levando a uma importante sobrecarga emocional no trabalho, com impactos no desgaste físico e mental (HELIOTERIO et al., 2020, on-line)

De início, o presente artigo apresentará teorias, conceitos e pesquisas, como noções do teletrabalho. Posteriormente, relacionará o crescimento dos casos de depressão e ansiedade à pandemia e ao trabalho excessivo. Na sequência, incluir-se-á elementos que compõem a cultura do trabalho excessivo, a partir das discussões elaboradas nas etapas anteriores, e por fim, abordará o direito à desconexão como forma de garantia dos direitos dos trabalhadores.

Para a pesquisa, utilizou-se pesquisas bibliográficas em doutrinas e artigos científicos, a fim de enriquecer a pesquisa e aprofundar acerca da *rustle culture* e a síndrome de *burnout*, observando o estado de saúde física e mental dos profissionais do teletrabalho no Brasil. Averiguando ainda de forma crítica a situação do Brasil e os aumentos dos casos.



Dessa forma, a análise feita no presente trabalho busca evidenciar a problemática envolta à questão trazida e conscientizar a sociedade sobre a importância da desconexão do teletrabalho nos dias de hoje.

2. TELETRABALHO NO BRASIL

Nos dias atuais, em um contexto pandêmico, em alguns casos não é necessária a presença do trabalhador em locais físicos onde se tenha o estabelecimento da empresa, com a presença do empregador ou de seus prepostos de direção a prestação pessoal dos serviços. Acerca dessa realidade, a doutrina destaca e caracteriza o teletrabalho:

No teletrabalho, podemos destacar que: (a) geralmente, a atividade é realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; (b) as ordens são dadas sem condições de se ter o controle físico ou direto da execução. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; (c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações. (JORGE NETO; CAVALCANTE, p.286, 2018).

Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua o teletrabalho, em seu livro Curso Direito do Trabalho como:

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 eficácia da lei trabalhista no espaço (LEITE, p.233, 2019).

As empresas, durante a pandemia da Covid-19, visaram a preservação de sua saúde financeira e a permanência de seu funcionamento. O teletrabalho é um tipo de trabalho à distância e pode ser feito em qualquer lugar, desde que haja acesso aos meios necessários (ambiente virtual), não se limitando apenas ao domicílio. A observação da atividade do trabalhador nesse meio, pode ser observada através do sistema de *login* e *logoff*, relatórios, históricos de atividade no navegador, bem como ligações, etc.

A fusão das “tecnologias de telecomunicações e de informática e o surgimento da teleinformática permitiram às grandes companhias gerenciar melhor as economias de custos de transação”, reduzindo, também, os “custos burocráticos” associados a sua internacionalização. Surgiu, então, o teletrabalho. Com ele, o homem deixou de estar presente no local de trabalho, para servir a organização por meio de tecnologias onde a comunicação é feita à distância, num mundo virtualizado. [...] Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou



16ª Noite Acadêmica

Centro Universitário UNIFACIG

centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação. Qualquer forma que substitua o deslocamento de um empregado a outro lugar, proporcionando otimização de tempo e de custo para a empresa, com uso de tecnologias de informação, passa, então, a substituir o trabalho local, no estabelecimento da empresa, com o feito à distância, denominado teletrabalho (MARTINS, MARCOS MADEIRA DE MATTOS, p.175, 2015).

Com a substituição da presença do trabalhador por tecnologias capazes de realizar as mesmas tarefas por um tempo contínuo maior, possibilita que o trabalho seja feito em casa durante o horário comercial regular.

Trabalhar com tecnologias que permitem a execução de atividades à distância, longe do estabelecimento empresarial, traz aos seres humanos uma sensação de potência de controle sobre as funções, sobre as interações e informações que deseja obter, em qualquer momento que as necessite.[...] Por outro lado, a tecnologia reduz a liberdade do ser humano, sendo cada vez mais mitigada. Existem, aqui, também outros aspectos a serem considerados: o teletrabalho pode desqualificar o trabalho humano e sobrecarregar ainda mais os trabalhadores com a agressão das tecnologias que invadem seus lares, entretanto, o teletrabalho também pode integrar pessoas distantes, que geograficamente acabam ganhando espaço para prestar serviços às empresas localizadas em outras regiões, e, ainda, possibilitar o ingresso de pessoas portadoras de necessidades especiais ao trabalho. Na sociedade industrial, boa parte do trabalho não era possível ser feita fora do escritório, pois tinha horários mais rígidos. Na sociedade da informação, ocorreu a flexibilização temporal e espacial, e o teletrabalho acabou invadindo a intimidade do trabalhador, não importando o local e o horário (MARTINS, MARCOS MADEIRA DE MATTOS, p. 176, 2015).

Cabe ressaltar que o teletrabalhador não se confunde com o trabalhador doméstico, cujo conceito é trazido pela Lei Complementar 150, sendo aquele que presta serviços de forma contínua à pessoa física ou à família no âmbito residencial do tomador, sem finalidade lucrativa.

A CLT, em seus artigos 75-B a 75-E, dispõe sobre o teletrabalho, sendo assim conceituado:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Em diapasão, a CLT prevê que o teletrabalho não terá distinção do trabalho convencional, por isso a doutrina já vem trazendo, muitas das vezes, como termos semelhantes. Nas palavras de Jorge Neto e Cavalcante:



Não haverá distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, sendo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 286).

Segundo o doutrinador Marco Madeira de Mattos Martins (2015), o teletrabalho não teria surgido em benefício do homem, mas em seu desfavor, escravizando-os em canais de televisão, celulares, computadores móveis, câmeras fotográficas, enfim, em tecnologias que misturam diversão e trabalho, mas prevalece a falência do ser humano em detrimento ao ser valor social.

Ainda, vale mencionar que o teletrabalho possibilitou a inserção de pessoas deficientes no mercado de trabalho, pessoas que antes sofriam preconceitos ou não conseguiam acessar o local de trabalho por causa da falta de preparação das instalações.

O teletrabalho, por outro lado, a despeito de sacrificar muitas pessoas em meio a esse caos informacional, possibilita, como já dito, a integração social de pessoas que estavam fora do mercado por incapacidade de locomoção, por exemplo. O teletrabalho apresenta-se como uma possibilidade de inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, até mesmo com vantagem competitiva, uma vez que suas dificuldades fazem com que seja maior a sua dedicação às oportunidades que lhe são oferecidas. Nas relações tradicionais de trabalho, a discriminação das pessoas portadoras de necessidades especiais é notória e, na maioria das vezes, os locais de trabalho não estão fisicamente adaptados às necessidades dessas pessoas. Além disso, faltam condições de acessibilidade e de equipamentos ergonomicamente adaptados. Sendo o teletrabalho realizado à distância, permite a esses indivíduos trabalharem em sua própria casa ou escritório. Graças à tecnologia, muitos aparelhos e ferramentas já foram desenvolvidos para facilitar o acesso dos deficientes físicos no mercado de trabalho virtual, permitindo-lhes participar da vida em sociedade como cidadãos de direitos e deveres. (MARTINS, MARCOS MADEIRA DE MATTOS, p. 178, 2015).

É válido mencionar o artigo 6º da CLT, que prevê a conexão do empregado por meios de comunicação remota, configurando o trabalho a distância, não se distinguindo do trabalho realizado no estabelecimento do empregador.

O excesso de jornada, principalmente em trabalhos à distância, podem configurar uma precarização dos direitos trabalhistas, uma vez que o excesso de jornada é apontado em estudos como uma das razões de doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade.



16ª Noite Acadêmica

Centro Universitário UNIFACIG

Não se pode esquecer que o trabalho realizado a distância é uma modalidade de trabalho externo, portanto, de acordo com o art. 62, I, da CLT, não tem direito à percepção de hora extra se a atividade externa exercida pelo empregado for incompatível com a fixação de horário de trabalho.[...] No teletrabalho, o empregado não terá direito à percepção da jornada suplementar, se ficar evidenciado que os meios telemáticos e informativos de comando, controle e supervisão não indiquem, por exemplo, que: (a) o empregado esteja submetido a uma jornada de trabalho predeterminada; (b) a execução das tarefas atribuídas ao empregado implique tanto tempo para a sua consecução e que tenha determinado prazo para a sua realização; (c) o trabalhador é obrigado a retornar a qualquer contato de forma imediata; (d) se tenha a obrigação para o empregado de ficar “ligado”, de forma virtual, por 24 horas diárias; (e) se tenha uma carga diária de tarefas; (f) programas de controle de acesso e de jornada de trabalho (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2019, p.644).

Diante do exposto, conceitua, Jorge Neto e Cavalcante (2018) que a existência de controle de jornada de trabalho não é essencial para a configuração da subordinação. Vale dizer, o trabalhador pode ser considerado empregado independentemente de ter ou não o direito à percepção de horas suplementares.

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e *home office*), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º XVI, da Constituição da República (TRT 3ª R., RO 00010132-05.2016.5.03.0178, 2ª T., DEJT 13.03.2017).

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2018), o teletrabalho é uma forma de organização da atividade do empresário, não sendo necessário um novo modelo de trabalho, com uma autorregulamentação(p.286). Dessa forma o teletrabalho tem duas modalidades, autônomo ou subordinado, essa caracterização depende de analisar as condições concretas de execução da prestação de serviços, levando em consideração as peculiaridades.

3 HUSTLE CULTURE E SÍNDROME DE BURNOUT

Muitas das vezes, há uma necessidade em que os empregados tendem a se mostrar



mais produtivos, ampliando suas jornadas de trabalho, como o trabalho on-line e a disposição de meios tecnológicos que possam ser utilizados a todo momento para complementar o trabalho, o teletrabalho.

Dessa busca constante de ampliação da jornada de trabalho, cita-se a *hustle culture*, que é propagado pela cultura atual, em livros de negócios, mídia e discurso de empresários, glorificando o trabalho excessivo. O termo, que do inglês significa “cultura da agitação”, que, em tese, traz a ideia de trabalho constante, o que implica em aplicar a maior quantidade de tempo possível trabalhando no escritório, fora do trabalho, em casa, etc. Na sociedade contemporânea, existem cada vez mais meios de se ampliar a jornada, dessa maneira, trabalhar constantemente se torna algo mais tangível.

Tal filosofia de trabalho tem se tornado mais comum, tanto em empresas, quanto individualmente e quanto mais o indivíduo trabalha, procura ser mais elogiado pelo empregador, mesmo que ele não durma, se alimente, entre outras coisas.

Dessa forma, o trabalhador se torna cada vez mais suscetível a sofrer esgotamento físico e mental associado ao trabalho, surgindo, assim, a síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional. Esse distúrbio psíquico é caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocados por condições de trabalho desgastantes. A síndrome está relacionada aos problemas de emprego e desemprego.

Byung-Chul Han (2019), filósofo sul-coreano, afirma em suas pesquisas que a sociedade contemporânea é marcada pela autoexploração, com uma valorização na ideia de que todo tempo disponível deve ser transformado em mercadoria com foco no lucro e no auto aperfeiçoamento. A pressão para o trabalho já não é externa, mas sim, individual:

O animal laborans pós-moderno não abandona a sua individualidade ou seu ego para entregar-se pelo trabalho a um processo de vida anônimo da espécie. A sociedade laboral individualizou-se numa sociedade de desempenho e numa sociedade ativa. O animal laborans pós-moderno é provido do ego ao ponto de quase dilacerar-se, ele pode ser tudo menos ser passivo (BYUNG, 2017, p. 43).

Ainda, afirma o filósofo Byung:

O que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho. Vista a partir daqui, a Síndrome de *Burnout* não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida. (BYUNG, 2017, p. 27).



Por outro lado, os salários, em muitas vezes, são cada vez menores e a garantia de emprego se torna cada vez mais incerta, levando os trabalhadores à precarização, à exploração e à competição, diminuindo a mobilização coletiva, favorecendo a normalização do cenário, ao estresse e ao adoecimento.

Na visão de Jorge Souto Maior (2011), o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça a longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo.

3 DIREITO À DESCONEXÃO

A Constituição Federal, ao banalizar a jornada de trabalho, concedeu ao trabalhador um intervalo para seu lazer e descanso em face à jornada de trabalho. Segundo o desembargador Jorge Luiz Souto Maior:

É por isto que a desconexão do trabalho, uma vez exercida em sua plenitude, permite que retornemos ao trabalho com maior sensibilidade, valendo destacar que mesmo ao direito uma certa dose de sentimento, de amor, que no caso do direito do trabalho pode ser qualificado como amor ao próximo, é sempre muito bem-vinda. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 21).

Pode se observar que os profissionais não se desconectam, ao trazer o uso da tecnologia para o mercado de trabalho, dessa forma seu empenho mental está ativo diuturnamente, ou seja não se pode falar em desconexão.

Vólia Bomfim Cassar afirma que a energia gasta pelo trabalhador em prol de um terceiro é digna de ser reconhecida pelo Direito do Trabalho:

Se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com a finalidade produtiva, todavia, nem toda atividade humana produtiva constitui um objeto do Direito do Trabalho, pois somente a feita em favor de terceiros interessa ao nosso estudo e não a energia despendida para si próprio (CASSAR, 2017, p.45).

Consonante à plena liberdade do trabalhador, sugere Severo:

A ausência de plena liberdade do trabalhador em relação ao tempo não remunerado pelo empregador é justamente o que configura ofensa ao direito à desconexão, determinando a necessidade de remuneração que, se não repõe a perda experimentada, ao menos inibe essa prática (SEVERO, 2011, p. 219).

Merece destaque a jurisprudência pátria, acerca do tema:



DIREITO À DESCONEXÃO. VIOLAÇÃO. DANO MORAL. O direito à desconexão ou ao tempo livre (para descanso, lazer etc.) É um direito fundamental expressamente previsto na Constituição Federal e em diversos diplomas legais internacionais, que tem por objeto a preservação: a) do trabalhador - sob as vertentes fisiológica, psicológica, sociológica, política e espiritual; b) da sociedade - sob a vertente econômica. A violação ao direito da desconexão ofende os direitos da personalidade e caracteriza dano moral. (TRT-24 0009495820105240041, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, Data de Julgamento: 13/05/2014, 1ª TURMA.)

ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do c.TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria descansar, os colocando à disposição do trabalho nos momentos em que deveria descansar, os colocando à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel, fere que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado. (TRT-1 - RO: 00100068520155010067, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 28/09/2016, Décima Turma, Data de Publicação: 25/11/2016)

Para Luiz Otávio Linhares Renaut, viver não é apenas trabalhar, e ressalta como a sociedade pós moderna possui uma ânsia por produtividade, ainda cita em sua decisão:

Com efeito, configura-se o dano moral, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana, artigo 1º, III, CR. Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interna e externamente como pessoa humana em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo *just in time*, pela competitividade, pela disponibilidade *full time*, e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. (TRT - 3 - AP: 00110676120145030163 MG 001167-61.2014.5.03.0163, Relator: Luiz Otavio Linhares Renaut, Data de Julgamento: 02/09/2015, Primeira Turma, Data de Publicação: 03/09/2015.)

Ressalta-se que a tecnologia sempre vai evoluir de forma mais ágil que as leis. Cabendo ao legislador amparar o trabalhador, de forma a não ferir seus direitos e resguardar o direito de se desconectar do trabalho, preservando a saúde, lazer, a privacidade, e acima de tudo, a dignidade da pessoa humana.

4 CONCLUSÃO



O objetivo do presente trabalho foi promover uma breve análise sobre a relação do trabalho com as mudanças da pandemia da COVID-19 e com a saúde mental do trabalhador. Buscou-se reunir informações diversas sobre o assunto, respeitando os panoramas do saber técnico-científico, abordando também, assuntos que se relacionam a saúde do trabalhador, suas condições de trabalho e seus direitos enquanto pessoa humana.

O contexto de pandemia acelerou a crise econômica e mudanças nas relações de emprego. Esse cenário exige muita atenção e cuidado quanto à saúde mental do trabalhador, situações vivenciadas direta ou indiretamente influem em seus sentimentos e emoções, podendo se desdobrar para sintomas de sofrimento psíquico, perturbações ou doenças psicológicas. Os impactos psicossociais da atual situação pandêmica podem ser negativos para a qualidade de vida e para saúde mental, por isso, destacou-se a importância de respeitar as condições materiais e psicológicas do trabalhador. O cuidado com o bem-estar mental é tão importante quanto o cuidado com o bem-estar físico.

Abordando a *hustle culture*, que mesmo parecendo uma ótima proposta de melhoria de desempenho, é perceptível o quanto pode ser perigoso para os indivíduos, quanto para o ambiente de trabalho. Apesar de sua popularidade estar aumentando, tal prática nem sempre pode ser algo positivo, visto que pode ser o gatilho para desencadear doenças psicológicas relacionadas ao labor, como por exemplo a síndrome de burnout.

Por isso, a importância e a necessidade de reconhecer a intensificação dos riscos ao adoecimento, promovendo a implementação de ações e estratégias de cuidado voltadas ao bem-estar dos trabalhadores, considerando o direito à desconexão do trabalho e uma melhor capacidade para desempenhar suas funções pelo alívio da ansiedade, do estresse e do medo.

5 REFERÊNCIAS

BYUNG, Chul Han. **Sociedade do Cansaço**. Editora Vozes: 2019.

BRASIL.CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: www.presidencia.gov.br . Acessado em: 12 Maio.2021

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

CASSAR, Volia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus,



2012.

ENEM PLAY. **Guia do Estudante. Antiguidade:** Primeiras civilizações (Pré-História, Mesopotâmia e Egito) . Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/curso-enem-play/primeiras-civilizacoes-pre-historia-mesopotamia-e-egito/>>. Acesso em: 13 Maio.2021.

HELENA, Maria. **Síndrome de Burnout (esgotamento profissional).** Drauzio Varella. Disponível em:<<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>>. Acesso em: 11 Maio.2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho-** 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **CURSO de Direito do Trabalho**, 11. ed, 2019, Saraiva

MARTINS, Luciano, POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos de coronavírus.** São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Marcos de Madeira de Mattos. **A empresa e o valor do trabalho humano.** 2. ed. São Paulo: Almeida, 2015

RAMOS, Timothy. **Hustle Culture:** More Harmful Than Helpful. 2020 Disponível em:<<https://blog.runrun.it/en/hustle-culture/#:~:text=What%20is%20hustle%20culture%20anyway,%2C%20at%20coffee%20shops%20%E2%80%94%20anywhere>> Acesso em: 11 Maio.2021.

SANTANA. Yonara Aparecida. **Cultura do trabalho excessivo no contexto da Covid-19.** 2021 CELACC USP. Disponível em <<http://celacc.eca.usp.br/?q=es/celacc-tcc/1893/detalhe>> Acesso em: 11 Maio 2021.

SILVA. Gabriela Rangel. **As Novas Tecnologias No Direito do trabalho:** Direito à Desconexão. 2012. Curso de Direito do Centro Universitário Franciscano (UNIFRA).Disponível em:<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=41b0db49fd10d959>>. Acesso em 12 Maio. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho.** São Paulo, 23 jun. 2003. Disponível em:<https://www.jorgesoutomaiormaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf> Acesso em: 11 maio.2021.