

# A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E SEUS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO: UMA REFLEXÃO SOBRE DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS

JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE

Professor convidado em diversos Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu e Stricto Sensu. Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Integração da América Latina pela USP/PROLAM. Membro da Academia Paulista de Letras Jurídicas. Autor de diversos livros e artigos jurídicos.

LETÍCIA SAYURI IWABUCHI LOPES PEREIRA

Advogada.

---

**Resumo:** Avalia-se como o impacto da evolução tecnológica no mundo 4.0 atinge as relações de emprego, sobretudo, a saúde mental do trabalhador. O tema se relaciona diretamente aos aspectos positivos e negativos do processo tecnológico, buscando-se compreender como o rápido processo e o domínio da tecnologia afetam a saúde de profissionais no contexto laboral. Além disto, o estudo do desemprego tecnológico, os riscos trazidos pelo teletrabalho e outros fatores que desencadeiam doenças psicossomáticas ou tecnofobias subjacentes a todo este processo. Investiga-se, como objeto de análise, os seguintes riscos psicossociais: a síndrome de *Burnout*, o excesso de informação e a Fomo (*Fear Of Missing Out*). Demonstra-se quais são os riscos advindos das doenças e os possíveis caminhos de prevenção que podem permitir um ambiente de trabalho saudável. Constata-se que os riscos psicossomáticos ainda não foram protegidos pelo Direito devido à ausência de regulamentação jurídica própria. Ratifica-se também que o Direito não está pensando em melhores relações de trabalho ou em novos direitos para a classe trabalhadora.

**Palavras-chaves:** Tecnologia. Domínio tecnológico. Ambiente de trabalho. Riscos psicossociais. Teletrabalho.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** A importância das revoluções tecnológicas: primeira, segunda, terceira e quarta – **3** O mundo 4.0 – **4** As doenças psicossomáticas na visão holística e as “novas patologias” – **5** Considerações finais – Referências

---

## 1 Introdução

O estudo das revoluções tecnológicas tem importância para entender seus impactos no contexto do mundo do trabalho; análise do mundo 4.0 e suas peculiaridades (automação, desenvolvimento, aspectos políticos e econômicos, setores, serviços e plataformas); o desemprego tecnológico, a exclusão digital, bem como os mecanismos de proteção para o sistema por meio de políticas públicas (através da comparação de países europeus como França, Espanha, Alemanha e União Europeia), dentre outros aspectos.

O exame do sistema como um todo, o balanço dos aspectos positivos (melhoria na qualidade do trabalho, redução de custos, novas profissões) e dos aspectos negativos (intensificação do ritmo de trabalho, dispensa coletiva e fragmentação sindical), decorrentes do domínio tecnológico.

O objeto de análise são os chamados riscos psicossociais ou doenças psicossomáticas (*Síndrome de Burnout*, Excesso de Informação e a Fomo – *Fear Of Missing Out*) e outros distúrbios mentais como a depressão e a ansiedade, que podem ser geradas pela tecnofobia (aversão à tecnologia). Pode-se citar que a dependência tecnológica, o excesso de trabalho e as altas jornadas contribuem para o esgotamento mental e profissional, que se caracteriza pelo cansaço extremo gerado pelo esforço repetitivo da mente devido à pressão no trabalho, às cobranças e produtividade excessiva. Alguns profissionais (médicos, advogados, professores, jornalistas) sentem mais a pressão e acabam sendo vítimas dessas doenças; os aspectos intrínsecos (fisiológicos) e aspectos extrínsecos (ações integradas ou interdisciplinares) das síndromes, que não estão conectadas tão somente com o ambiente de trabalho. Nesse novo contexto de 4ª Revolução Industrial, o excesso de informação é muito presente, assim como se configura o medo de perder oportunidades, devido ao uso ilimitado da tecnologia e a falta de privacidade, principalmente em teletrabalho.

Há a percepção de que os riscos psicossociais vêm ganhando espaço no contexto laboral, motivo pelo qual mudanças na realidade de trabalho entre patrão e empregado serão necessárias. O que tem sido observado, na Justiça do Trabalho, é que diversos profissionais estão adoecidos pela Síndrome de *Burnout*. Sabe-se que existem ambientes hostis que pouco se

preocupam com a saúde do ser humano o que, na prática, muito tem se assemelhado aos primórdios da Revolução Industrial. Portanto, são fundamentais políticas ou ações para se garantir um ambiente saudável.

Observa-se que os distúrbios da mente decorrem de uma dimensão intrinsecamente humana, holística, ou seja, de um ponto de vista físico, psíquico e emocional. Há a presunção de um risco psicossocial e este risco se baseia em toda potencialidade de dano, considerada na sua multidisciplinariedade e multicausalidade, conforme será exposto. Considera-se que a exaustão mental pode partir de múltiplos fatores e a análise do presente estudo será a tentativa de formulações teóricas para as novas patologias.

O teletrabalho e riscos potencializados pela pandemia do novo coronavírus, iniciada em março de 2019 (perda da noção de horário, da rotina de trabalho, aumento da produtividade, tendo em vista que os empregados passaram a ficar mais tempo *on-line*, conectados nas redes, aumentando sua jornada, para gerenciar o trabalho).

A proposta sobre o dever das empresas ficarem cada vez mais atentas quanto aos sintomas de esgotamento e excesso de trabalho de seus funcionários, além de criarem mecanismos para se garantir um ambiente saudável, por meio do fortalecimento do *compliance* trabalhista e assim evitar o adoecimento de profissionais.

Por fim, a análise de uma regulamentação própria e específica para os riscos do teletrabalho, como uma Lei de Desconexão.

## **2 A importância das revoluções tecnológicas: primeira, segunda, terceira e quarta**

É importante lembrar porque ocorreram alguns impactos no mundo do trabalho e para tanto, inicia-se o presente estudo pela análise da luta operária que trazia a ideia do trabalhador livre.<sup>1</sup>

A partir da Revolução Industrial (1760 a 1860), os operários passaram a buscar alguma forma de proteção social para se opor ao processo do capitalismo, que se encontrava aliado ao processo do maquinismo.<sup>2</sup> Por consequência, no momento em que os trabalhadores se preocupavam com a substituição da produção artesanal pelas máquinas, se opondo contra isto,

---

<sup>1</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A 4ª Revolução Tecnológica e seus efeitos no mundo do trabalho. In: *Circuito da Nova Cultura e Eventos da OAB/SP*, São Paulo, 12 mar. 2020. Palestra.

<sup>2</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

surge o ludismo,<sup>3</sup> caracterizado pela resistência dos trabalhadores às máquinas. Percebe-se que ainda havia boicote a estas. Contudo, o processo tecnológico passou a ser irreversível.<sup>4</sup>

Assim, tem início a Segunda Revolução Industrial a partir da segunda metade do século XIX, estendendo-se até o final da Segunda Guerra Mundial. Essa é observada, principalmente, na Alemanha, nos Estados Unidos e no Japão, pois o trabalho qualificado passa a se complementar a um novo processo de início da substituição de trabalhadores, já com as máquinas e com novas energias (aço, vapor e energia elétrica). É neste momento que isto se potencializa.<sup>5</sup>

A Terceira Revolução Industrial, ou Revolução da Eletrônica, surge em meados do século XX e vai até a primeira década do século XXI. Deu-se com o surgimento da robótica por meio da criação dos computadores, da *internet* e dos novos sistemas de telecomunicação.<sup>6</sup>

Por um lado, Jouberto Cavalcante pontua que um aspecto positivo trazido pela Revolução da Eletrônica é “a melhoria nas relações de vida dos trabalhadores, porque tanto a Segunda Revolução Industrial, quanto a Terceira Revolução trouxeram uma qualidade de vida muito melhor para os homens com um processo de comunicação mais ágil”.<sup>7</sup> Por outro lado, salienta que “os aspectos trazidos pela Terceira Revolução não foram tão relevantes para os trabalhadores, somente no que diz respeito ao processo de substituição deles por máquinas”, visto como um aspecto negativo. Assim, surgem as primeiras preocupações com a tecnologia no mundo do trabalho a partir da década de sessenta.<sup>8</sup>

A Quarta Revolução é compreendida como um processo marcado pela Inteligência Artificial e esta fase passa a ser conhecida pelo termo Revolução da Automação. De maneira equivocada, é reconhecida por meio do nome “*Internet das Coisas*” ou “Indústrias Inteligentes”. No entanto, frisa-se que este processo não se trata da Quarta Revolução Industrial<sup>9</sup> porque,

<sup>3</sup> Primeiras revoltas ocorridas em 1811 pelos operários que eram contra os avanços tecnológicos, que substituíam homens por máquinas, e o nome deriva de um dos líderes, Ned Ludd. Eram revoltas radicais, nas quais os trabalhadores invadiam as fábricas e destruíam as máquinas ficando conhecidos como “quebradores de máquinas” (MOVIMENTOS OPERÁRIOS. *Revolução Industrial*, [s.l.], [20...]. Disponível em: <http://revolucao-industrial.info/movimentos-operarios.html>. Acesso em: 20 abr. 2020).

<sup>4</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>5</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>6</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>7</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>8</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>9</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

segundo Jouberto Cavalcante, “há um desvirtuamento da compreensão do fenômeno”. Por isto, é importante reconhecer como se define, o que será feito mais adiante.

Salienta-se que há três fases da tecnologia em relação à história do homem. Num primeiro momento, durante a pré-história, os primeiros conhecimentos que os homens tiveram foram os de tentar entender e controlar a natureza. O homem começa a caçar, colher alimentos, dedicar-se à agricultura, observando a natureza. Posteriormente, este conhecimento será usado para uma dominação econômica e social.<sup>10</sup>

As atuais inovações de tecnologia são captadas pelo capitalismo. Para o capitalismo somente há facetas otimistas e positivas: produzir mais, produzir melhor, expandir o comércio. Mas o capitalismo se apropriou da tecnologia e este fator é extremamente negativo,<sup>11</sup> já que as patologias se intensificam neste sistema.

De acordo com o estudo de Cezar Brito, é fundamental trazer uma solução, que paute o avanço tecnológico com inclusão social, de modo que “o avanço tecnológico não pode abstrair avanços humanitários, aquilo que a humanidade construiu com sangue suor e lágrima. Não devemos combater o avanço tecnológico porque ele vem, mas deve vir absolutamente com inclusão social”.<sup>12</sup>

Pontua que a Covid-19 nos trouxe a reflexão de que “os indivíduos não podem compreender que devem ficar vinte e quatro horas *on-line* trabalhando, até mesmo porque as máquinas também devem descansar para produzir bem, seguindo o conceito capitalista. Neste sentido, se o Direito compreender quem financia o avanço, ou quem gera dinheiro por ele, devemos analisar isto como as grandes corporações entendem e ter um salário mínimo universal”.<sup>13</sup>

Com o apogeu da Revolução Industrial, em tese, o conceito de trabalho passou a ser compreendido como relativamente protegido. A partir da CF/88, este conceito se alia ao fator da dignidade da pessoa humana, de modo que a função social do trabalho passa a ser entendida como forma de erradicar a pobreza, além da proteção conferida aos trabalhadores: a proteção ao mercado de trabalho da mulher (art. 6º, inciso XX), a forma de segurança do trabalho (art. 6º, inciso XXII), a proteção em face da automação, na forma da

<sup>10</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>11</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>12</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>13</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

lei, o seguro contra acidentes de trabalho, a isonomia e a não discriminação (art. 6º, XXX a XXXII), o princípio da irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI); a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

Segundo Andréa Vasconcellos,

(...) a consequência da tecnologia sempre foi o adoecimento e não nos damos conta de que isto decorre dessa exigência desumana ou de um tratamento excessivamente rigoroso da falta de descanso, da imposição de jornada excessiva e que, por isto, a tecnologia ao invés de estar a serviço do bem estar, ela retira parte dele e com isto adoecemos.<sup>14</sup>

Entende-se que é de suma importância rever se o avanço da tecnologia não criará mais escravidão nas relações, prevendo “se a tecnologia servirá como meio para escravizar o ser humano, ou permitir a socialização dos frutos positivos que ela pode produzir”. Outro aspecto essencial será avaliar a criação de novas diretrizes para o ambiente de trabalho no tocante à saúde psicológica.

## 2.1 Os elementos trazidos pela Alemanha: pioneira do processo

O processo da Quarta Revolução foi iniciado na Alemanha, em meados de 2008, quando o país percebeu que estavam surgindo grandes inovações ao redor do mundo.<sup>15</sup> Assim, o país se comprometeu, junto às grandes empresas, e definiu a pretensão de se tornar uma grande potência tecnológica. Por isto, o Estado começou a se aliar às grandes indústrias, para criar uma “política de desenvolvimento industrial tecnológico”.<sup>16</sup> Isto é o que se compreende por Quarta Revolução Industrial. Trata-se de uma política de

<sup>14</sup> VASCONCELLOS, Andrea. Apresentação e participação no evento Trabalho e Bem-estar. In: *Trabalho e Bem-Estar*. Direção e produção: Canal da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT). Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT), maio 2020. *On-line*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zrinP99wyjk&t=748s>. Acesso em: 19 maio 2020.

<sup>15</sup> MÜZELL, Lúcia. Conheça o modelo trabalhista alemão, que inspirou o Brasil contra o desemprego. Rádio RFI, [S.l.], 13 jul. 2015. *Fato em foco*. Disponível em: <http://www.rfi.fr/br/geral/20150713-conheca-o-modelo-trabalhista-alemao-que-inspirou-o-brasil-contra-o-desemprego>. Acesso em: 20 abr. 2020.

<sup>16</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

Estado ou de desenvolvimento tecnológico estatal. Para Jouberto Cavalcante, o termo “Quarta Revolução” não significa a “*Internet das Coisas*”, isto é, invenções humanas que podem ser substituídas ou superadas por outras, mas sim uma política.<sup>17</sup>

No processo tecnológico alemão, diversas empresas começam a discutir o que elas precisavam. Com a crise econômica de 2009, a Alemanha começou a considerar um modelo flexível das relações de trabalho, com a finalidade de combater o desemprego e conservar a mão de obra especializada em setores específicos, sob a sistemática de que é “melhor ganhar pouco do que estar sem trabalho”.<sup>18</sup> No momento da crise, pensando numa medida provisória, em Berlim se instalou uma ferramenta, chamada *kurzarbeit*, sistema este que permitiu que as empresas reduzissem a carga horária dos funcionários. A diferença salarial seria paga pelo Estado. Assim se evitavam demissões, sem a necessidade de contratar mais funcionários.<sup>19</sup>

Na Alemanha, empresas propõem-se a mudar a legislação trabalhista, mas é um processo muito mais complexo por conta das diretrizes da União Europeia, sendo que a grande locomotiva da União Europeia é justamente a Alemanha, a qual assume, portanto, um papel de frente. Para Jouberto Cavalcante, é importante reconhecer isto, porque este processo gerou aspectos positivos, os quais impactaram o mundo do trabalho, passando a Alemanha a servir de modelo de inspiração para outros países.<sup>20</sup>

Atualmente, existem os fóruns do Estado, ou representantes do Estado, unidos aos representantes das empresas para discutir o que necessitam. Por exemplo, empresas que propõem alteração na legislação ambiental ou que queiram propor alteração na legislação trabalhista. Outro exemplo é que as empresas podem propor investimentos em recursos de mineração. O Estado, portanto, é o responsável pela criação dos recursos, como a mineração.<sup>21</sup>

## 2.2 As tendências alemãs introduzidas na França e na Espanha

A França passou a considerar o modelo alemão para alterar seus direitos trabalhistas, e introduziu a Lei da Desconexão, empregada desde 2016,

<sup>17</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>18</sup> MÜZELL, Lúcia, 2015, cit.

<sup>19</sup> MÜZELL, Lúcia, 2015, cit.

<sup>20</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>21</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

para que a *internet* não atrapalhasse o descanso do trabalhador. Segundo sindicatos franceses, a norma foi editada depois que as novas tecnologias fomentaram o “trabalho não declarado” fora de horário.<sup>22</sup> Trata-se de uma nova lei trabalhista que permite que os assalariados usufruam da *internet*, possuindo o direito de se desconectar do seu emprego. A Espanha, por sua vez, propôs alterações na legislação trabalhista se baseando numa flexibilização dos contratos de trabalho por meio do término da infração decorrente da indexação dos salários.<sup>23</sup>

A Lei de Desconexão pode ser considerada como um aspecto bastante positivo e servir como alternativa para criar benefícios à saúde mental do trabalhador, com a ideia de tolerar a conexão, desde que seja expressamente prevista.

Nesse sentido, se bem analisada, a Lei de Desconexão pode ser implementada no Brasil, tendo em vista que este não possui nenhum marco regulatório a respeito do direito à desconexão.

## 2.3 As perspectivas internacionais no Brasil

O Brasil também passou a considerar as experiências internacionais e, no governo Dilma lançou o Programa de Proteção ao Emprego, na tentativa de conter o fechamento de vagas, programa este implementado após a experiência alemã, quando a Alemanha havia atingido a taxa mais baixa de desemprego desde a década de 1990, de 6,4%, conforme dados de pesquisa.<sup>24</sup>

Por outro lado, também segundo dados,<sup>25</sup> a medida empregada pela Alemanha precarizou os empregos e aumentou os índices de pobreza. Em 2013, o índice chegou ao recorde de 15% da população, o maior desde a reunificação do país. Além disso, havia a expectativa do governo de que 5% dos trabalhadores estivessem nesse sistema, mas a taxa atual bate em cerca de 20%. Um pouco mais de 7 milhões dos alemães trabalham nesse

<sup>22</sup> GRILLO, Brenno. Aprovado na França, direito à desconexão é discutido em tribunais brasileiros. *Revista Consultor Jurídico – Conjur*, [s.l.], 24 jan. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil#:~:text=Aprovada%20em%202016%20e%20efetivamente,depois%20do%20hor%C3%A1rio%20de%20expediente.&text=do%20expediente%2C%20dizem%20sindicatos>. Acesso em: 12 mar. 2020.

<sup>23</sup> BROYER, Sylvain *apud* MÜZELL, Lúcia. Conheça o modelo trabalhista alemão, que inspirou o Brasil contra o desemprego. *Rádio RFI*, [s.l.], 13 jul. 2015. *Fato em foco*. Disponível em: <http://www.rfi.fr/br/geral/20150713-conheca-o-modelo-trabalhista-alemao-que-inspirou-o-brasil-contra-o-desemprego>. Acesso em: 20 abr. 2020.

<sup>24</sup> MÜZELL, Lúcia, 2015, cit.

<sup>25</sup> MÜZELL, Lúcia, 2015, cit.

regime, sendo eles estudantes, mães de família e aposentados para complementar a renda. Ainda, existem categorias de trabalhadores que não encontraram uma opção melhor de emprego e, mesmo assim, a medida provisória se tornou definitiva.

Outro aspecto negativo se encontra na substituição de trabalhadores braçais ou intelectuais, o que gera grande preocupação para os próximos anos. Segundo análise de Julimar da Silva Bichara, da Universidade Autónoma de Madrid, observou-se

(...) a flexibilização do mercado de trabalho, ou seja, mudanças realizadas na legislação trabalhista pelos governos é uma tendência que funciona apenas nos países de primeiro mundo como a Alemanha porque a sociedade tem acesso a educação, saúde, habitação por um custo baixo, além de terem acesso à formação profissional de qualidade, o que não se aplica a países como o Brasil, onde a política social do Estado praticamente não existe.<sup>26</sup>

No Brasil, nota-se a existência de relações novas de trabalho sem direitos: as relações de plataforma são relações sem proteção.

Há relações de trabalho em que os trabalhadores estão com sistema de proteção estatal, como os trabalhadores de plataformas, como Uber, iFood, mas não podem ter um sistema estatal, à medida que é necessário implementar um sistema de proteção trabalhista e garantir todos os direitos do trabalho para eles.<sup>27</sup>

Nesse viés, não basta somente um sistema estatal, uma vez que é imprescindível o emprego de novos compromissos sociais por meio de políticas públicas de proteção. A solução, segundo Jouberto Cavalcante, seria o Brasil pensar em programas de renda mínima, como já estão pensando na Europa, porque se o País está passando agora pela Quarta Revolução Tecnológica, muito possível que a Europa já a tenha vivenciado:

A Noruega foi o primeiro país a pensar nisto, criando um programa de distribuição de dinheiro ao cidadão norueguês, que

---

<sup>26</sup> MÜZELL, Lúcia, 2015, cit.

<sup>27</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

ganhava cerca de cinco mil euros por mês, sem provar absolutamente nada, seja rico, seja pobre.<sup>28</sup>

Dito isto, outro exemplo destacável é justamente a Noruega, isto porque, de acordo com a análise do Jouberto Cavalcante:

Há cerca de cinquenta anos a Noruega era um país de miséria absoluta, contudo, o país descobriu petróleo. Assim, todo o dinheiro recebido da atividade investiram em educação e se tornaram uma potência tecnológica. Hoje, a Noruega é considerada uma potência tecnológica; a França está com proposta de super taxar tecnologia, para gerar um fundo para distribuir dinheiro. Não conseguirá sozinha, está buscando apoio da União Europeia para passar a proposta e as empresas venderem mais pelo mundo.<sup>29</sup>

Ele ainda expressa que, no Brasil:

(...) o trabalhador não está mais adequado somente a tradição da CLT, pois não restam dúvidas de que o motorista de Uber e de outras plataformas querem ser empregados. Mesmo que haja a proteção jurídica firmada no art. 7º da CF, precisaremos de mecanismos efetivos como estabilidade, indenização compensatória, requalificação, além de tão somente a proteção jurídica encontrada nesse dispositivo.<sup>30</sup>

Evidencia-se que o aprimoramento da proteção social depende de uma sólida função social da empresa, configurando um empreendimento sustentável, que realmente pense no trabalhador e em um ambiente que não abra possibilidades para o assédio moral, além do uso da negociação coletiva. Neste sentido, já se sabe que o Brasil ratificou a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA),<sup>31</sup> a qual traz a busca por um sistema justo e eficiente de consulta e de colaboração entre os setores de produção.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>29</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>30</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>31</sup> BRASIL. Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952. Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos, firmada em Bogotá, a 30 de abril de 1948. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 19 fev. 1952. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 abr. 2020.

<sup>32</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

### 3 O mundo 4.0

O termo pode ser compreendido como “a automação de atividades associadas ao pensamento humano, como a tomada de decisões e resolução de problemas”;<sup>33</sup> ou como “a arte de criar máquinas que executam funções que exigem inteligência quando realizada por pessoas”.<sup>34</sup>

Neste ponto, cabe destacar que há certo encantamento<sup>35</sup> pela tecnologia, pois, Jouberto Cavalcante afirma que existe um fetiche por tecnologias de informação.<sup>36</sup> Todavia, mesmo que estudiosos tenham esta admiração, é imperioso observar que a análise da tecnologia depende, muitas vezes, de fatores econômicos e sociais de um país.

John Kennedy diz que “há desemprego tecnológico, a tecnologia não irá gerar empregos no futuro”.<sup>37</sup> Em estudo recente, realizado em 2013, os estudiosos economistas, Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, da Universidade de Oxford também já tratavam sobre o desemprego tecnológico e ambos esclarecem que “não haverá *boom* do trabalho, já que os setores não estão gerando trabalhos, mas sim somente se aprimorando tecnologicamente, sendo que um dos passos para tanto é substituir o trabalhador”.<sup>38</sup> Jouberto Cavalcante, por seu turno, afirma que “as empresas pensam em diminuir o número de trabalhadores”, destacando que Karl Marx, como grande pensador do capital, já enfatizava sobre o maquinismo e a dispensa dos trabalhadores.<sup>39</sup>

Houve um efeito surgido com a Covid-19: a onda de demissões em *startups*, empresas como a Gympass, Max Milhas e o banco digital C6 têm levado os profissionais de tecnologia a valorizar a segurança, substituindo *startups* por companhias tradicionais.<sup>40</sup>

Além deste, os setores de serviços e de comércio foram os que mais sofreram demissões em massa, afetando, sobretudo, as trabalhadoras, porque,

<sup>33</sup> FELIPE, Bruno Farage da Costa; PERROTA, Raquel Pinto Coelho. Inteligência artificial no direito – Uma realidade a ser desbravada. *Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias*, Salvador, v. 04, n. 01, p. 01-16. Jan-Jun. 2018, p. 02. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/327255411\\_Inteligencia\\_Artificial\\_no\\_Direito\\_-\\_uma\\_realidade\\_a\\_ser\\_desbravada](https://www.researchgate.net/publication/327255411_Inteligencia_Artificial_no_Direito_-_uma_realidade_a_ser_desbravada). Acesso em: 10 maio 2020.

<sup>34</sup> FELIPE, Bruno Farage da Costa; PERROTA, Raquel Pinto Coelho, 2018, cit., p. 02.

<sup>35</sup> MENO, Michel J. Impacto da internet: algumas questões conceituais e metodológicas, ou como acertar um alvo em movimento atrás da cortina de fumaça. *DataGramaZero*, v. 0, n. 0, 1999, p. 44. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/4125>. Acesso em: 20 maio 2020.

<sup>36</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Sociedade, tecnologia e a luta por emprego*. São Paulo: LTr, 2018, p. 14.

<sup>37</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>38</sup> FREY, Carl Benedikt; OSBONE, Michael A. *apud* CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>39</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>40</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit., p. B1.

conforme Vieceli comenta, “elas já estão alocadas em setores que são mais vulneráveis, como os trabalhos voltados à educação, afazeres domésticos, serviço”,<sup>41</sup> sendo que:

(...) entre os serviços, uma das ocupações mais atingidas foi o trabalho doméstico remunerado, setor no qual 97% dos trabalhadores são mulheres. A pandemia causou a demissão de muitas dessas mulheres, em um mercado no qual a informalidade é regra. Em janeiro, havia 6,3 milhões de empregados domésticos no Brasil, mas, em abril, esse número caiu para 5,5 milhões, em um total de 727 mil demissões em três meses, de acordo com dados do IBGE. Foi o menor número em nove anos. Mais de 70% dos trabalhadores domésticos não têm carteira assinada.<sup>42</sup>

Importante salientar, portanto, que a Indústria 4.0 não cria novos empregos de forma significativa. Ao contrário do que se pensa, há demissões e aumento da desigualdade no mercado de trabalho. Conforme a pesquisa, demonstrou-se que:

(...) há salários menores, desemprego em massa em setores que concentram um grande número de trabalhadoras do sexo feminino, acumulação desigual do *home office* com o trabalho doméstico e a retomada das atividades econômicas sem o retorno de escolas e creches são alguns dos problemas que deixam as mulheres mais vulneráveis neste período.<sup>43</sup>

Pois bem, Jouberto Cavalcante afirma que “não há como acreditar neste *boom* do trabalho, porque não é possível afirmar quais são os setores em específico que estão gerando a criação de novos empregos. É possível dizer somente que todo setor está se aprimorando tecnologicamente, na medida em que ocorre a substituição do trabalhador”. Resta evidente, por outro lado, que estão ocorrendo demissões em massa e aumento da desigualdade.

---

<sup>41</sup> VIECELI, Cristina Pereira *apud* FREITAS, Hyndara. Efeitos da crise econômica causada pela Covid podem ser piores para as mulheres: retomada de atividades sem volta de escolas, salários menores e *home office* desigual são alguns dos problemas. *Revista JOTA*, Brasília, 15 jul. 2020. Trabalho – COVID-19. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/efeitos-da-crise-economica-causada-pela-covid-podem-ser-piores-para-as-mulheres-15072020>. Acesso em: 15 jul. 2020.

<sup>42</sup> FREITAS, Hyndara, 2020, cit.

<sup>43</sup> FREITAS, Hyndara, 2020, cit.

### 3.1 Aspectos positivos da tecnologia

Para Jouberto Cavalcante, existem aspectos positivos da tecnologia,<sup>44</sup> que serão aqui enumerados:

- a) novos bens de consumo;
- b) expansão e ampliação dos setores do comércio global, isto é, novos setores da economia, compra de produtos que antes eram inimagináveis;
- c) redução de custos;
- d) aumento de qualidade do trabalho;
- e) redução de tarefas manuais e penosas, destacando que o corte de cana de açúcar no interior de São Paulo é todo mecanizado, exceto no Nordeste brasileiro em que os trabalhadores ainda continuam cortando a cana manualmente. O único aspecto positivo é que, em São Paulo, não há mais trabalhadores morrendo devido ao corte de cana;
- f) trabalho a distância (teletrabalho), sendo entendido como uma modalidade que apresenta riscos.

Por outro lado, o autor destaca que na *Era do Coronavírus*,<sup>45</sup> o teletrabalho trouxe grandes vantagens, que também podem ser entendidas como aspectos positivos da tecnologia:

- a) inclusão de novos trabalhadores (mulheres e pessoas com deficiência), de modo que se percebe ser possível melhorar as condições de vida dessas pessoas;
- b) novos postos de trabalho e novas profissões, como por exemplo, o *Youtuber*. Todavia, Jouberto defende que não há novos postos se não for considerado quais setores foram inovados. É preciso reconhecer em qual setor se deu a inovação tecnológica. Em verdade, pode-se dizer que houve aprimoramento de alguns setores específicos, como o engenheiro eletrônico, especialista em carro, já existia o engenheiro naval, especialista em mercúrio, que também já havia. Logo, o único aspecto positivo é que houve o aprimoramento de tais setores;
- c) geração de novos postos de trabalho, sendo que há estudos sérios e positivos relacionados a este aspecto que dizem que terá um *boom* do trabalho, ou seja, aumentará o emprego nas indústrias, devido à necessidade de cabos, ou novos produtos que demandarão trabalho humano.

<sup>44</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>45</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

### 3.2 Aspectos negativos da tecnologia

Por sua vez, sobre os aspectos negativos da tecnologia, é certo que, segundo Jouberto Cavalcante:

Há um processo de dominação tecnológica porque os países ricos desenvolvem tecnologia e atualmente fornecem para países de terceiro mundo, que, por sua vez, vendem pelo preço que determinam. O Brasil possui um setor de agronegócio sofisticado que conseguiu se tornar uma referência global. Mas é o único grande setor presente no país, pois, o país não conseguiu modificar o sistema colonial. Não há indústria de ponta devido à falta de desenvolvimento tecnológico, apesar de possuímos grande tecnologia de grafeno.<sup>46</sup>

Neste ponto, o primeiro centro de pesquisas em grafeno da América Latina (MackGraphe) pode ser o futuro da tecnologia mundial com potência para movimentar um mercado de US\$1 trilhão de dólares em vários setores, como o dos eletroeletrônicos, semicondutores, produtos como plástico ou látex, televisões e *smartphones*.<sup>47</sup> Este material também pode ser utilizado na filtragem de água.

Contudo, Jouberto Cavalcante ensina que “se deixarem os países mais desenvolvidos realizar o processo de dominação tecnológica, teremos mais quinhentos anos de dominação, uma vez que não há política de desenvolvimento tecnológico no Brasil”.<sup>48</sup>

O principal aspecto negativo é a dependência tecnológica ou nova colonização que gera:

- a) concentração de renda nos países desenvolvidos;
- b) destruição do meio ambiente;
- c) intensificação do ritmo de trabalho e prolongamento de jornada de trabalho, deixando claro que o *smartphone* é um ótimo instrumento que, no entanto, gera o aspecto ruim da escravidão;
- d) redução dos salários, pois, se as máquinas passam a fazer trabalhos mais complexos, os trabalhadores vão ficar com tarefas cada vez mais periféricas;

<sup>46</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>47</sup> INSTITUTO PRESBITERIANO MACKENZIE. *Mackgraphe*: sobre nós. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.mackenzie.br/mackgraphe/sobre-nos/>. Acesso em: 12 jul. 2020.

<sup>48</sup> INSTITUTO PRESBITERIANO MACKENZIE, 2020, cit.

- e) destruição em massa dos postos de trabalho (dispensas coletivas);
- f) fragmentação sindical;
- g) desemprego global, decorrente de futura substituição de trabalhador, uma vez que as empresas pensam em diminuir o número de trabalhadores. Não é possível acreditar neste *boom* do trabalho porque não é possível saber em qual setor em específico se estará gerando empregos;
- h) novas doenças do trabalho, as quais são geradas pela intensificação do ritmo de trabalho e pelo prolongamento de jornada de trabalho, que afetam de maneira substancial a saúde dos trabalhadores e geram o afastamento do trabalho.<sup>49</sup>

## **4 As doenças psicossomáticas na visão holística e as “novas patologias”**

As doenças psicossomáticas serão um entrave para a Justiça do Trabalho nos próximos anos. Os problemas psíquicos assolam a mente dos indivíduos desde a sociedade industrial e a Segunda Guerra Mundial. Contudo, no contexto atual capitalista os homens estão sendo dominados pelo processo tecnológico. Em razão dessa dominação, surgem tecnofobias, isto é, aversão à tecnologia.

Não há um conceito propriamente dito para os fatores psicossociais de risco, mas existem algumas tentativas de formulações teóricas para esse conceito. É importante frisar que não se trata de um conceito novo, mas a realidade precisa ser dita, porque até os dias atuais não há uma conceitualização técnica, precisa e adequada do fenômeno dos riscos que atingem o âmbito psicossocial do ser humano.

Segundo as lições de Ney Maranhão,

Há o pressuposto de que quando se trabalha com o ambiente organizacional, deve-se trabalhar na perspectiva que é chamada de holística e isto pressupõe, portanto, abrir para um leque de ferramentas atípicas, ou seja, multidisciplinares (ou multicausais) porque aquele trabalhador que está adoecido passa por certa conjugação de fatores que conduzem à aquele estado, onde o trabalho pode exercer algum grau de influência. As realidades psicossociais não são mensuráveis à semelhança das

---

<sup>49</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

realidades físicas. Assim, determinar um percentual de influência é praticamente impossível. Na aferição técnica psicossocial vigora presunção de multicausalidade ou multidisciplinariedade, sendo muito significativa a abordagem interdisciplinar. Toda abordagem psicossocial é uma abordagem interdisciplinar, ou seja, abordagem de diálogo de saberes. Deve ter psicólogo, médico, economista, assistente social, especialmente devido ao Teletrabalho para medir o impacto do Teletrabalho na realidade difícil de dividir entre casa e trabalho, relação de trabalho e relações familiares.<sup>50</sup>

Ney Maranhão analisa a questão de maneira organizacional ao sustentar que o óbice se dá frequentemente na própria organização do trabalho e que não adianta realizar a controlabilidade dos riscos se os valores corporativos forem dissonantes. Deverá existir uma cultura corporativa diferente, por meio da mudança na organização do trabalho, já que: “a controlabilidade dos riscos psicossociais deve envolver uma equipe multidisciplinar sob diversos enfoques comprometida com uma visão”.<sup>51</sup>

Destaca-se que a temática ambiental sempre foi uma temática pública que envolve movimentação social difusa. Isto significa uma análise do crivo ambiental. As partes têm o interesse, direito e dever de resguardar o equilíbrio ambiental.<sup>52</sup>

A reformulação jurídica para o meio ambiente do trabalho, sabendo que este ambiente é elemento integrante do ambiente humano em geral e irá exigir diretrizes gerais para permitir que o atual estado da técnica evolua na medida em que os profissionais vão estudando e debatendo a dinamicidade do conhecimento técnico e que isto seja assimilado na realidade do trabalho.<sup>53</sup>

Observa-se, portanto, que além da necessidade de diretrizes próprias para a modalidade remota de trabalho, a qual exigirá esforços, estudos e debates mais aprofundados para a avaliação de determinados riscos,

<sup>50</sup> MARANHÃO, Ney. Análise dos Fatores Psicossociais de Risco: proposta de prevenção. In: *Juiz Ney Maranhão e Advogada Carla Maria falam sobre fatores psicossociais de risco*. [s.l.]: Canal do Prof. Ney Maranhão, 24 ago. 2020. On-line. Disponível em: [https://www.youtube.com/results?search\\_query=riscos+psicossociais+e+o+trabalho+ney+maranh%C3%A3o+](https://www.youtube.com/results?search_query=riscos+psicossociais+e+o+trabalho+ney+maranh%C3%A3o+). Acesso em: 29 ago. 2020.

<sup>51</sup> MARANHÃO, Ney, 2020, cit.

<sup>52</sup> MARANHÃO, Ney, 2020, cit.

<sup>53</sup> MARANHÃO, Ney, 2020, cit.

incluindo-se a análise dos riscos no tocante à saúde mental do trabalhador, o emprego de ações preventivas pelo empregador também deverá ser efetivo na prática, associando-se medidas de *compliance*, numa relação de equilíbrio entre as partes, para tornar o ambiente de trabalho mais saudável. Caso contrário haverá mais desigualdade e aumento de ações devido à falta de prevenção efetiva na prática. Acrescenta-se a isto que o direito à desconexão também deve ser valorizado e ser regulado futuramente, sendo que a fragilidade de proteção à integridade do empregado na legislação vigente incomoda, já que, no *home office*, por exemplo, “o trabalhador precisa ter preservada sua higidez física e mental e isso passa, inclusive, pela necessidade de desconexão. Não pode ficar à disposição, remotamente, em tempo integral”.<sup>54</sup>

Será que o papel do Direito do Trabalho é continuar a não priorizar um trabalho digno e decente e a coisificar o ser humano no dia a dia?

Para a OIT, a noção de trabalho digno consiste em respeito aos direitos no trabalho, produção do emprego produtivo e de qualidade, extensão da produção social e fortalecimento do diálogo social. Deve-se focar na valorização da proteção do trabalhador: atender aos anseios reais, limitar o tempo de trabalho para preservar sua imunidade e privacidade.<sup>55</sup>

Considera-se que a saúde do trabalhador é um conceito abrangente que toca nas dimensões mentais e físicas, engloba um bem-estar além da saúde do corpo, analisando-se também a saúde da alma e a própria interação das pessoas (abrangência de saúde holística). Além disto, observa que o assunto é intrínseco ao ser humano e tange às suas realidades existenciais, envolvendo o ambiente de trabalho, que traz riscos para a sua saúde:

<sup>54</sup> Cf. OLIVA, José Roberto Dantas *apud* HIGÍDIO, José; VOLTARE, Emerson. Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre home office. *Revista Consultor Jurídico – Conjur*, [s.l.], 24 out. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office>. Acesso em: 26 out. 2020.

<sup>55</sup> Neste ponto, deve-se observar a normatização trabalhista. A *Rerum Novarum* determinou redução de carga horária em atividades nocivas à saúde. Já na Convenção nº 155, OIT trata sobre a saúde e segurança, determina a adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. Ainda, a Directiva 2003/88/CE objetivou estabelecer prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho. Por fim, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes (Lei de Peel, de 1802) limitou a jornada a 12 horas e proibiu o trabalho noturno. Contudo, regras sobre a duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (Artigo 61.1-B, parágrafo único, da CLT). Cf. CEZARIO, Priscila Freire da Silva. *Aumento da exposição de trabalhadores da saúde ao risco de contágio pelo coronavírus em decorrência das longas jornadas de trabalho*, 2020. 15 slides. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=PoUP\\_VOQqCg&fbclid=IwAR2xwkB6yU8mj1ic1qBB0mnlbPv8PTEVvEltwZ4YxgN2BX-CTOU5CrDbjlc](https://www.youtube.com/watch?v=PoUP_VOQqCg&fbclid=IwAR2xwkB6yU8mj1ic1qBB0mnlbPv8PTEVvEltwZ4YxgN2BX-CTOU5CrDbjlc). Acesso em: 02 out. 2020.

Trabalhar com riscos psicossociais significa trabalhar com o âmago da questão da saúde e segurança dos trabalhadores, ou trabalhar com aquilo que sempre se buscou no campo das relações de trabalho: o reconhecimento do trabalhador como ser humano. Quando se busca contemplar, trabalhar, refletir à respeito dos aspectos psicossociais pressupõe-se lidar com uma questão que é intrinsecamente humana. Logo, se reconhece personalidade ou dignidade à aquele ser humano que está trabalhando. Isto não é óbvio, existe uma luta histórica no reconhecimento dessa quadra humana de quem trabalha. Na Constituição Federal da OIT fixou-se vetor de que trabalho não é mercadoria. Portanto, isto significa que nós estamos falando de contrato de trabalho, ou relação de trabalho, tratando-se de um tópico muito próprio da realidade. A dimensão intrinsecamente humana ou a vivência laboral envolve uma dimensão existencial, que tem a ver não somente com a percepção de salário, para resguardar um mínimo de existência, mas também envolve contexto ambiental, que, de regra, historicamente, suscita riscos perigosos à sua saúde física e mental.<sup>56</sup>

Em 1984, a OIT editou um documento sobre riscos psicossociais, mas não conseguiu oferecer um conceito propriamente dito.<sup>57</sup> Elencaram-se elementos da relação de trabalho, por exemplo, ritmo, frequência, ambiente em si, como potenciais fatores de lesão à saúde mental, mas faltou dizer o que é risco psicossocial.

Prega que é primordial que as empresas busquem prevenir os fatores de risco:

O grande problema é que não se trata de um campo para o legislador, sendo exigido apenas um saber porque necessita-se de diretrizes gerais para permitir o atual estado da técnica na medida em que os profissionais vão estudando e debatendo à respeito da dinamicidade do conhecimento técnico, assimilada às realidades.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> MARANHÃO, Ney, 2020, cit.

<sup>57</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. Geneva, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_748638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf). Acesso em: 28 out. 2020.

<sup>58</sup> MARANHÃO, Ney, 2020, cit.

A Convenção nº 155 da OIT foi incorporada no ordenamento jurídico<sup>59</sup> e dispõe, em seu artigo 3º, alínea “e”, o conceito de saúde relacionada ao meio ambiente de trabalho:

Art. 3º. Convenção n. 155, OIT. Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
- d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
- e) *o termo ‘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.*

Dessa forma, pode-se dizer que há uma percepção subjetiva acerca do dano que se relaciona com o contexto laboral:

É toda potencialidade de dano que afeta a dimensão psicossocial. É a esfera da percepção subjetiva de determinadas realidades hostis. Portanto, essa percepção subjetiva dos trabalhadores é o elemento que gera gatilho do acionamento desse potencial de dano, embutido em algum fator do ambiente do trabalho, sejam as condições de trabalho propriamente ou a organização do trabalho e até mesmo as relações entre os seres humanos.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*, Brasília, 06 nov. 2019, grifos nossos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>60</sup> MARANHÃO, Ney, 2020, cit.

O jurista Ney Maranhão aduz que o risco psicossocial é todo e qualquer ato com potencial de dano suscitado no contexto laboral e que implica risco à dimensão psicossocial do ser humano que trabalha.

A preocupação com a saúde vem, na história, desde o contexto das guerras e desde que as relações trabalhistas se instituíram na chamada sociedade industrial,<sup>61</sup> tornando-se pauta relevante a partir do fordismo, que surge em 1914. Nos modelos fordistas, acreditava-se numa aplicação que enxergasse o ser humano que trabalha como objeto integrante do elo produtivo. Assim, o ritmo do trabalhador deveria ser o ritmo da máquina – isto vai retirando a escala humana do homem.<sup>62</sup> Porém, essa escala não pode ser nunca esquecida. De fato, este processo gerou muita discussão sobre a saúde e segurança do trabalhador, pois os trabalhadores não eram mais produtivos e se entende que a produtividade gera dinheiro.

O tema saúde mental ganha um solavanco com a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), mas sobretudo com a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), quando se dá o retorno de integrantes militares com o chamado “*stress* pós-traumático”, porque experimentaram situações limites com a sua própria vida: medo da morte, da mutilação, a angústia, o temor e o holocausto.

No mundo pós-guerra inicia-se o impulso do estudo da saúde mental dos trabalhadores para fazer frente a esta epidemia de doenças psíquicas, configurando-se o estudo no ano 2000, a partir do *boom* de bombeiros norte-americanos sobreviventes aos ataques de 11 de setembro de 2001.<sup>63</sup>

Ney Maranhão afirma que as novas formatações laborais têm gerado o fenômeno da intensificação do trabalho:

A sociedade tecnológica tem feito com que as pessoas estejam praticamente vinte e quatro horas on-line e disponíveis. Isto significa que na relação atual existe um viés ininterrupto de disponibilidade, o qual esse trabalhador passa a ter de enfrentar novos dilemas e problemáticas que também afetam a saúde mental – a precarização do trabalho e a questão do trabalho intermitente.<sup>64</sup>

<sup>61</sup> MARANHÃO, Ney, 2020, cit.

<sup>62</sup> MARANHÃO, Ney, 2020, cit.

<sup>63</sup> MARANHÃO, Ney, 2020, cit.

<sup>64</sup> O que muito se discute na Inglaterra é a própria dinâmica laboral, o desemprego, a fragmentação, sem relações protetivas, trabalho instantâneo cujas queixas são feitas sem o *feedback*, contraditório e as novas relações trabalhistas com a sociedade da informação, pós-industrial, também tem suscitado uma série de questionamentos da necessidade de se ter amparo jurídico adequado para a saúde mental dos trabalhadores (MARANHÃO, Ney, 2020, cit.).

Para concluir, defende que é preciso que o empregador crie algumas ações para proteger o trabalhador:

As empresas precisam antecipar-se e não podem esperar normatividade, súmulas vinculantes ou orientações normativas porque há a necessidade de se valer do Princípio da Prevenção na sua genuína semântica, além de agir em nome do Princípio da Precaução porque a nossa Constituição Federal já resguarda o direito fundamental à integridade psicossocial (saúde física e mental).<sup>65</sup>

Segundo o estudo recente da Revista Brasileira de Medicina, “com a evolução atual das patologias médicas, confrontadas com o estilo de vida, bem como as políticas de saúde mental, a depressão será a doença mais prevalente do mundo em 2030”.<sup>66</sup> Os dados sugerem que:

(...) a doença evoluiu em seu crescimento de tal forma que a atual prevalência em Psiquiatria é de 20% (uma pessoa em cada cinco está deprimida hoje, mesmo que ela não saiba, isto é, não tenha o diagnóstico médico), mas a ansiedade em suas diferentes formas atinge 25% da população (uma pessoa em cada quatro).<sup>67</sup>

O empregador deve se atentar à *Síndrome de Burnout*, pois, segundo advogados da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT),<sup>68</sup> Cezar Britto e Luciana Chamone, a *Burnout* é a nova LER ou DORT (Doença por Esforço Repetitivo). Analisam que uma doença física pode ser comparada a uma doença mental, pois “há o uso da mente de forma repetitiva”, assim como ocorre com outros distúrbios mentais, incluindo a depressão e ansiedade gerada pelo excesso de informação e a *FOMO*, que “são síndromes que não têm nexos diretos com o trabalho, mas são decorrentes dele, o que pode ser definido como uma concausa”.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> MARANHÃO, Ney. 2020, cit.

<sup>66</sup> MELEIRO, Alexandrina Maria Augusto da Silva. Depressão será a doença mais prevalente do mundo. *Revista brasileira de medicina*, ed. especial/neuropsiquiatria, v. 71, jan. 2014. p. 02.

<sup>67</sup> MELEIRO, Alexandrina Maria Augusto da Silva, 2014, cit.

<sup>68</sup> CHAMONE, Luciana. Apresentação e participação no evento Trabalho e Bem-estar. In: *Trabalho e Bem-Estar*. Direção e produção: Canal da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT). [s.l.]: Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT), maio 2020. *On-line*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zrinP99wyjk&t=748s>. Acesso em: 19 maio 2020.

<sup>69</sup> CHAMONE, Luciana, 2020, cit.

A *Burnout* também é uma lesão por esforço repetitivo e requer a mesma atenção dada à Dort.

Esclarecem que, para a comprovação do *Burnout*, “os advogados que queiram defender seus clientes, necessitarão da prova testemunhal, que deverá ser muito bem utilizada porque ela foi muito importante nas sustentações orais feitas por meio do testemunho de quem sofria DORT”.<sup>70</sup> Assim, quanto a esta, eram garantidos os direitos da parte. No seu entendimento, “o dano existencial restará configurado no momento em que houver comprovação do prejuízo da vida afetiva e social do empregado”.<sup>71</sup>

Há decisões na Justiça do Trabalho que consideram a *Síndrome de Burnout* como doença ocupacional do trabalho, devido ao constante aumento da patologia em profissionais como advogados, médicos, administradores. Estes profissionais recebem muitas decisões e relatórios, sendo exaustivamente cobrados por isto. Atualmente, o TST entende a *Síndrome de Burnout* como acidente de trabalho<sup>72</sup> e, configurado o nexo de causalidade entre a doença e a atividade desempenhada, será concedido ao profissional o benefício de auxílio acidentário (B91), além do direito à estabilidade provisória no trabalho, concedido ao trabalhador pelo prazo de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença-acidentário.<sup>73</sup>

<sup>70</sup> BRITTO, Cezar. Apresentação e participação no evento Trabalho e Bem-estar. In: *Trabalho e Bem-Estar*. Direção e produção: Canal da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT). [s.l.]: Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT), maio 2020. *On-line*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zrinP99wyjk&t=748s>. Acesso em: 19 maio 2020.

<sup>71</sup> BRITTO, Cezar, 2020, cit.

<sup>72</sup> SANTOS, Flávia Alcassa dos; PAPPERT, Milena. Síndrome de Burnout e o trabalho remoto. *Revista Migalhas*, [s.l.], 18 set. 2020. Coluna – Migalha Trabalhista. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/333507/sindrome-de-burnout-e-o-trabalho-remoto>. Acesso em: 21 set. 2020.

<sup>73</sup> Inúmeras são as decisões da jurisprudência sobre o tema. Cf. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (9ª Região). 29260-2009-14-9-0-7 PR, 2ª Turma, Rel. Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, *Dje/JT* 09 set. 2011; TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR 2260320135150100, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/08/2016, *Dje/JT* 19 ago. 2016; TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (4ª Região). 00214307420165040013 RO, 6ª Turma, *Dje/JT* 01 ago. 2019; TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, RR nº 15507620125090020, 7ª Turma, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, j. 22 abr. 2015; *Dje/JT* 04 maio 2015; TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 959-33.2011.5.09.0026, 2ª Turma. Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, *Dje/JT* 08 maio 2015; TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (6ª Região). ROT 0000747-87.2017.5.06.0251, Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data de julgamento: 12/11/2019, Segunda Turma, Data da assinatura: 12/11/2019; TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. AC 00179813920178260554, 17ª Câmara de Direito Público, Rel. Des. Afonso Celso da Silva, j.: 25 Jun. 2019, *Dje* 26 jun. 2019; TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (3ª Região). RO 00114864320155030132, 4ª Turma, Rel. Des. Denise Alves Horta, j. 30 jul. 2017; TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (22ª Região). RO nº 000003516820165220003, 1ª Turma, Rel. Des. Basílica Alves da Silva, j. 08 out. 2018; TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. *Remessa Necessária*

O *Excesso de Informação* também é uma síndrome caracterizada pela sobrecarga mental, que acarreta distúrbios como a fuga de responsabilidades, o isolamento, a perda de atenção, o desvio de foco, o estresse, a angústia, a ansiedade e o desinteresse. Já existem dados que confirmam que esta patologia resulta de uma sociedade superinformada, estressada, impaciente, angustiada e sem foco, o que vem acontecendo atualmente.<sup>74</sup>

Outra doença que tem papel desencadeante desse processo é a *Fomo*, ou “Fear Of Missing Out”, em inglês, significa o medo de perder oportunidades ou medo de estar de fora. Esta doença consiste na incapacidade do indivíduo em reconhecer quem ele é, seus próprios valores e suas vontades, surgindo diversas inseguranças, de modo que, com isto, qualquer situação vale. É causada pelo fato de que a capacidade humana não consegue absorver o número de informações e gerenciá-las, o que acarreta na “síndrome de ficar de fora”.

Segundo Marcelo Steinberg, coordenador de desenvolvimento humano para pessoa física e empresas, a doença muito se relaciona com a perda da identidade do ser, nasce pela dificuldade de negar algo ou de se posicionar contra determinada atitude, anulando o próprio sentimento.

Através das experiências vivenciadas e do relato de outras pessoas com a síndrome, ela é criada pela dificuldade de dizer não, de se expressar ou de se posicionar contra alguma ideia. Geralmente, as pessoas que sofrem da doença não realizam as suas próprias vontades, mas sim as vontades dos outros e se anulam, isto é, fazem aquilo que não é verdadeiro para elas e, conseqüentemente, adoecem porque as situações se tornam insustentáveis. Elas anseiam por um reconhecimento e atropelam seus desejos, valores e vontades próprias, para se sentir parte de alguma pessoa ou de alguma situação. Não refletem se querem fazer aquilo mesmo ou não. Isto causa um desequilíbrio mental, que acelera o indivíduo, pois, ele faz aquilo o

---

00498571620128260577 SP, 17ª Câmara de Direito Público, Rel. Des. Carlos Monnerat, j. 14 ago. 2018, *Dje* 15 ago. 2018; TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 327001120065010246, 2ª Turma, Rel. Des. Delaíde Miranda Arantes, j. 18 mar. 2015, *Dje* 31 mar. 2015.

<sup>74</sup> PORTAL GZH. Excesso de informações pode causar ansiedade e perda de foco. *Portal GZH*, [s.l.], 09 nov. 2013. Vida – Superinformados. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/saude/vida/noticia/2013/11/excesso-de-informacoes-pode-causar-ansiedade-e-perda-de-foco-4327354.html>. Acesso em: 12 maio 2020.

que não faria normalmente, atropelando boa parte da sua rotina pessoal ou de trabalho com foco somente em resultados.<sup>75</sup>

Marcelo Steinberg defende que este processo se agrava ainda mais com a alta competitividade no ambiente de trabalho, a pressão por metas e as cobranças da empresa. Os trabalhadores perdem oportunidades que a vida quer mostrar. Num contexto mais atual, que decorre da lógica do consumo, esta patologia está relacionada com a ideia de que “ser feliz, para validar a existência, consumir ou ser igual ao padrão, é uma ordem”.<sup>76</sup> A cultura do consumismo faz com se acredite que produzindo, se será feliz e, assim, a existência do indivíduo é validada. Sofre-se de ansiedade pelo custo de oportunidade, quando se questiona a todo momento sobre a sua vida em relação à vida das outras pessoas, com o uso exarcebado das redes sociais. Desta maneira, o ser humano adocece.

Desta análise, existindo a relação de emprego com todos os seus elementos (subordinação, não eventualidade, pessoalidade e onerosidade), prevista no artigo 2º e artigo 3º, da CLT, e configurado o abuso do direito por parte do empregador, o poder da organização recai diretamente a ele, responsável por estabelecer as regras internas da empresa, do local de trabalho e por criar condições a fim de priorizar e proteger a saúde do empregado, mesmo se tratando de uma doença mental, e não somente física. Desta forma, há a necessidade de reparação do dano, que é considerado como existencial, sendo cabível a indenização ao profissional adoecido.

Salvaguardar a saúde, física e/ou psíquica, de forma que a empresa possa empregar canais de denúncia; priorizar os meios alternativos de resolução de conflitos, por meio da conciliação e mediação com base na justiça restaurativa e comunicação não violenta; criar leis específicas para resguardar o direito de estar desconectado fora do trabalho; garantir o direito à informação, o direito à consulta aos trabalhadores, para proporcionar um sistema justo e eficiente de consulta e de colaboração entre os setores de produção, quando houver alteração nesse sistema, além de fortalecer o

---

<sup>75</sup> STEINBERG, Marcelo. FOMO (FEAR OF MISSING OUT). [s.l.]: Perfil de Marcelo Steinberg – @kab\_life, 19 maio 2020. Live – Instagram. Disponível em: [https://www.instagram.com/tv/CAX8\\_5Kn7G\\_/?hl=pt-br](https://www.instagram.com/tv/CAX8_5Kn7G_/?hl=pt-br). Acesso em: 19 maio 2020.

<sup>76</sup> JUNQUEIRA, Guilherme. Covid-19 e saúde mental: Momento pede adaptação de empresas e cuidado com os colaboradores. *Revista Empresas & Negócios*, 11 maio 2020. Tecnologia. Disponível em: <https://jornalempresasenegocios.com.br/tecnologia/covid-19-e-saude-mental-momento-pede-adaptacao-de-empresas-e-cuidado-com-os-colaboradores/>. Acesso em: 12 maio 2020.

uso da negociação coletiva, o que também poderá ajudar no aprimoramento do sistema de proteção social.<sup>77</sup>

Ressalta-se a importância das negociações, normas coletivas, acordos entre as partes em contrato individual, uso de aditivos contratuais, bem como ajustes via regulamento interno ou empresarial não podem ser dispensados, fazendo-se necessária a presença dos sindicatos.

Deve-se reconhecer que o mais importante não é a tecnologia, mas sim, o ser humano. Não se pode perder este foco, mas este é perdido a todo momento, porque apenas se discute sistemas, *internet*, tecnologia, ou plataformas, sem, contudo, discutir melhores condições para as pessoas.<sup>78</sup> Não se pode perder de vista o objetivo do Direito, sem se alcançar, de fato, a paz social: não garantir a proteção do trabalhador e deixá-lo mais hipossuficiente na relação jurídica, sem o direito à desconexão e o direito à privacidade. Como as empresas estão substituindo os seus funcionários por máquinas e o ser humano não poderá competir com elas, o que tornará necessário o emprego de diretrizes gerais. Se o capitalismo se apropriar ainda mais da tecnologia, contribuirá muito mais para o enfraquecimento da saúde do empregado, uma vez que esse sistema não pensa no bem-estar coletivo, sendo que somente faz jus às cobranças excessivas e à pressão por produtividade. O sistema apenas se preocupa em produzir mais e melhor, remetendo todos à época da Revolução Industrial. Este ponto também merecerá atenção.

Desta forma, a exploração de políticas públicas tais como renda mínima, estabilidade, indenização compensatória, requalificação também são considerados caminhos positivos para a questão do desemprego e substituição, visando a função social da empresa que realmente se preocupe com o ser humano. A necessidade de se materializar o direito à desconexão, o estudo do direito à consulta e à informação para minimizar desigualdades. A regulamentação própria para o teletrabalho e seus riscos por meio de Lei de Desconexão, considerando que o indivíduo está trabalhando sem parar como as máquinas, devido às extensas jornadas e a carga extenuante.

## 5 Considerações finais

Nas primeiras décadas do século XXI, o mundo está acelerado e hiperconectado. Não resta dúvida quanto ao *boom* das doenças mentais que

<sup>77</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

<sup>78</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, 2020, cit.

pode acontecer nos próximos anos, em razão da conexão permanente, sendo um produto do domínio tecnológico no contexto da Revolução Industrial atual e da intensificação e aumento do ritmo do trabalho.

Neste estudo, observou-se a importância das revoluções tecnológicas, como também as peculiaridades do mundo 4.0, como a automação, o conceito de desenvolvimento político do Estado, o estudo de países europeus e as novas relações de trabalho e setores sem direitos no Brasil.

Em seguida, analisou-se o “sistema tecnológico” como um todo, sendo avaliados aspectos positivos e negativos da tecnologia.

Para que o objetivo aqui traçado fosse alcançado, também se estudou o processo da 4ª Revolução Industrial iniciada na Alemanha, bem como suas peculiaridades, a política de desenvolvimento industrial tecnológico, fóruns do Estado, a locomotiva da União Europeia e a Lei de Desconexão introduzida pela Alemanha na França. Viu-se também a análise da flexibilização do contrato de trabalho e indexação dos salários, como peculiaridades do processo espanhol. A Noruega como potência tecnológica e aspectos como o programa de distribuição de dinheiro aos cidadãos noruegueses. Analisou-se o processo europeu e suas perspectivas para o Brasil, porém, entendidas como negativas porque aqui constatou-se que há relações de emprego sem proteção e direitos.

Também se viu o mundo 4.0 e as desigualdades (social e econômica), a ausência de inclusão digital, o desemprego tecnológico e a falta de política de desenvolvimento tecnológico no país.

Em que pese a constatação de muitos outros fatores, o foco principal do trabalho foi a análise das “novas doenças do trabalho”, com destaque para *burnout*, excesso de informação e Fomo (*FEAR OF MISSING OUT* ou “o medo de ficar de fora”), criadas pela colonização ou dependência tecnológica, além do entendimento dos aspectos subjetivos que ocasionam tais doenças.

Foi visto que a saúde é assunto multidisciplinar, multicausal, comunicacional de consciência coletiva e analisou-se a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A formulação de um conceito de ordem subjetiva para os riscos psicossociais, o seu contexto, aspectos gerais, o histórico e a relevância. A multidisciplinariedade dos riscos demonstrou o *boom* das doenças psicológicas e a necessidade de limitação do tempo de trabalho, para proteção da saúde física e mental do empregado. As decisões do TST que configuraram a *Burnout* como doença ocupacional na Justiça do Trabalho e as definições teóricas para as doenças (*Burnout*, excesso de informação e Fomo). Além disso, vislumbrou-se que o poder de organização e a reparação do dano são de responsabilidade do empregador, caracterizando-se o abuso do direito nas relações de emprego.

Partindo do sistema de proteção jurídica, entendeu-se que o indivíduo doente psicologicamente precisa de amparo, na perspectiva da saúde como direito social e fundamental ao se valorar princípios constitucionais (princípio da dignidade humana, princípio da precaução e princípio da prevenção).

Em seguida, foi evidenciado o impacto do *home office* e seus efeitos, principalmente com a crise impulsionada pelo novo coronavírus, sendo eles, especificamente, os riscos para a saúde mental do trabalhador: o isolamento social, que gera novos gatilhos como a exaustão, as novas angústias e medos, o início de ansiedade e depressão e a cobrança maior por produtividade, como também o adoecimento pela falta de convivência com as pessoas.

Constatou-se importante a reformulação jurídica e valorização do equilíbrio entre as partes, segundo o entendimento de que é preciso diretrizes gerais e ações preventivas das empresas para criarem um ambiente bem estruturado e preocupado com o bem-estar do ser humano em primeiro lugar, para a diminuição dos riscos de sua saúde, havendo, para tanto, uma breve menção da NR-17 e os artigos 75-E, 157 e 158 previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o tema. Discutiu-se acerca de mecanismos indispensáveis como a negociação coletiva, contratos individuais, mediação e outros ajustes entre as partes, assim como o papel dos sindicatos para garantir um ambiente saudável. Além disto, buscou-se outros mecanismos para a organização do ambiente por meio da valorização do *compliance* trabalhista (canais de denúncia, fiscalizações, auditorias internas constantes, etiqueta digital, diálogo interno, descansos, intervalos, a importância da recuperação da jornada e preservação da imunidade).

Após o estudo de tais aspectos, pode-se concluir que não se está trabalhando melhor, porque não há “condições melhores de trabalho” no mundo 4.0, sendo necessário que o futuro do trabalho seja centrado no ser humano, em um ambiente que priorize ações voltadas não só para a saúde física, mas também mental, com o respaldo da lei, devendo, inclusive, vislumbrar o direito à desconexão, que será necessário futuramente.

---

**Abstract:** The main purpose is to understand how the impact of technological development affects employment relationships, especially worker's mental health. The subject relates directly with positive and negative aspects of technology, in addition to understand how fast technological process and this domain are creating negative effects in individuals on the laboral context. Besides the study of technological unemployment and the risks that Home-office brings that can triggers syndromes (occupational diseases) or psychosomatic diseases underlying this process. The study as an object of analysis is psychosocial risks such as *Burnout* syndrome, Excess of Information and Fomo (*Fear Of Missing Out*). The research concludes that psychosomatic's are not being protected efficiently because does not exist rule about it. It is confirmed that the

law is not thinking about better working relationships or new working relationships with rights for the working class.

**Keywords:** Technology. Technological domain. Psychosomatic diseases. Environment. Home-Office.

## Referências

BRASIL. Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952. Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos, firmada em Bogotá, a 30 de abril de 1948. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 19 fev. 1952. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*, Brasília, 06 nov. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 20 ago. 2020.

BRITTO, Cezar. Apresentação e participação no evento Trabalho e Bem-estar. *In: Trabalho e Bem-Estar*. Direção e produção: Canal da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT). [s.l.]: Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT), maio 2020. *On-line*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zrinP99wyjk&t=748s>. Acesso em: 19 maio 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A 4ª Revolução Tecnológica e seus efeitos no mundo do trabalho. *In: Circuito da Nova Cultura e Eventos da OAB/SP*, São Paulo, 12 mar. 2020. Palestra.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Sociedade, tecnologia e a luta por emprego*. São Paulo: LTr, 2018.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. *Aumento da exposição de trabalhadores da saúde ao risco de contágio pelo coronavírus em decorrência das longas jornadas de trabalho*, 2020. 15 slides. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=PoUP\\_VOQqCg&fbclid=IwAR2xwkB6yU8mj1ic1qBB0mnlbPv8PTEVvEltwZ4YxgN2BX-CTOU5CrDbIjc](https://www.youtube.com/watch?v=PoUP_VOQqCg&fbclid=IwAR2xwkB6yU8mj1ic1qBB0mnlbPv8PTEVvEltwZ4YxgN2BX-CTOU5CrDbIjc). Acesso em: 02 out. 2020.

CHAMONE, Luciana. Apresentação e participação no evento Trabalho e Bem-estar. *In: Trabalho e Bem-Estar*. Direção e produção: Canal da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT). [s.l.]: Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT), maio 2020. *On-line*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zrinP99wyjk&t=748s>. Acesso em: 19 maio 2020.

FELIPE, Bruno Farage da Costa; PERROTA, Raquel Pinto Coelho. Inteligência artificial no direito – Uma realidade a ser desbravada. *Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias*, Salvador, v. 04, n. 01, p. 01-16. Jan-Jun. 2018, p. 02. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/327255411\\_Inteligencia\\_Artificial\\_no\\_Direito\\_-\\_uma\\_realidade\\_a\\_ser\\_desbravada](https://www.researchgate.net/publication/327255411_Inteligencia_Artificial_no_Direito_-_uma_realidade_a_ser_desbravada). Acesso em: 10 maio 2020.

FREITAS, Hyndara. Efeitos da crise econômica causada pela Covid podem ser piores para as mulheres: retomada de atividades sem volta de escolas, salários menores e home office desigual são alguns dos problemas. *Revista JOTA*, Brasília, 15 jul. 2020. Trabalho – COVID-19. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/efeitos-da-crise-economica-causada-pela-covid-podem-ser-piores-para-as-mulheres-15072020>. Acesso em: 15 jul. 2020.

GRILLO, Brenno. Aprovado na França, direito à desconexão é discutido em tribunais brasileiros. *Revista Consultor Jurídico – Conjur*, [s.l.], 24 jan. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil#:~:text=Aprovada%20em%202016%20e%20efetivamente,depois%20do%20hor%C3%A1rio%20de%20expediente.&text=do%20expediente%2C%20dizem%20sindicatos>. Acesso em: 12 mar. 2020.

HIGÍDIO, José; VOLTARE, Emerson. Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre home office. *Revista Consultor Jurídico – Conjur*, [s.l.], 24 out. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office>. Acesso em: 26 out. 2020.

INSTITUTO PRESBITERIANO MACKENZIE. *Mackgraphe*: sobre nós. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.mackenzie.br/mackgraphe/sobre-nos/>. Acesso em: 12 jul. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. Geneva, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_748638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf). Acesso em: 28 out. 2020.

JUNQUEIRA, Guilherme. Covid-19 e saúde mental: Momento pede adaptação de empresas e cuidado com os colaboradores. *Revista Empresas & Negócios*, 11 maio 2020. Tecnologia. Disponível em: <https://jornalempresasenegocios.com.br/tecnologia/covid-19-e-saude-mental-momento-pede-adaptacao-de-empresas-e-cuidado-com-os-colaboradores/>. Acesso em: 12 maio 2020.

MARANHÃO, Ney. Análise dos Fatores Psicossociais de Risco: proposta de prevenção. In: *Juiz Ney Maranhão e Advogada Carla Maria falam sobre fatores psicossociais de risco*. [s.l.]: Canal do Prof. Ney Maranhão, 24 ago. 2020. *On-line*. Disponível em: [https://www.youtube.com/results?search\\_query=riscos+psicossociais+e+o+trabalho+ney+maranhao](https://www.youtube.com/results?search_query=riscos+psicossociais+e+o+trabalho+ney+maranhao).

MELEIRO, Alexandrina Maria Augusto da Silva. Depressão será a doença mais prevalente do mundo. *Revista brasileira de medicina*, ed. especial/neuropsiquiatria, v. 71, jan. 2014.

MENOU, Michel J. Impacto da internet: algumas questões conceituais e metodológicas, ou como acertar um alvo em movimento atrás da cortina de fumaça. *DataGramZero*, v. 0, n. 0, 1999. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/4125>. Acesso em: 20 maio 2020.

MOVIMENTOS OPERÁRIOS. *Revolução Industrial*, [s.l.], [20...]. Disponível em: <http://revolucao-industrial.info/movimentos-operarios.html>. Acesso em: 20 abr. 2020.

MÜZELL, Lúcia. Conheça o modelo trabalhista alemão, que inspirou o Brasil contra o desemprego. Rádio RFI, [s.l.], 13 jul. 2015. *Fato em foco*. Disponível em: <http://www.rfi.fr/br/geral/20150713-conheca-o-modelo-trabalhista-alemao-que-inspirou-o-brasil-contra-o-desemprego>. Acesso em: 20 abr. 2020.

SANTOS, Flávia Alcassa dos; PAPPERT, Milena. Síndrome de Burnout e o trabalho remoto. *Revista Migalhas*, [s.l.], 18 set. 2020. Coluna – Migalha Trabalhista. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/333507/sindrome-de-burnout-e-o-trabalho-remoto>. Acesso em: 21 set. 2020.

PORTAL GZH. Excesso de informações pode causar ansiedade e perda de foco. *Portal GZH*, [s.l.], 09 nov. 2013. Vida – Superinformados. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/saude/vida/noticia/2013/11/excesso-de-informacoes-pode-causar-ansiedade-e-perda-de-foco-4327354.html>. Acesso em: 12 maio 2020.

STEINBERG, Marcelo. *FOMO* (Fear of Missing Out). [s.l.]: Perfil de Marcelo Steinberg – @kab\_life, 19 maio 2020. Live – Instagram. Disponível em: [https://www.instagram.com/tv/CAX8\\_5Kn7G\\_/?hl=pt-br](https://www.instagram.com/tv/CAX8_5Kn7G_/?hl=pt-br). Acesso em: 19 maio 2020.

VASCONCELLOS, Andrea. Apresentação e participação no evento Trabalho e Bem-estar. *In: Trabalho e Bem-Estar*. Direção e produção: Canal da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT). Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas (AMAT), maio 2020. *On-line*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zrinP99wjyjk&t=748s>. Acesso em: 19 maio 2020.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; PEREIRA, Letícia Sayuri Iwabuchi Lopes. A revolução tecnológica e seus impactos no mundo do trabalho: uma reflexão sobre doenças psicossomáticas. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 40, n. 475, p. 11-40, jul. 2023.

---