



Universidade de Brasília
Faculdade de Direito

GIOVANNI CASTIGLIONI CASTILHO

**O DIREITO À SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO SOB A
PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO**

Brasília

2021

GIOVANNI CASTIGLIONI CASTILHO

O DIREITO À SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA
DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Gabriela Neves Delgado.

Brasília

2021

GIOVANNI CASTIGLIONI CASTILHO

**O DIREITO À SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DO
DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em
Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Gabriela Neves Delgado (Orientadora)

Mestre Valéria de Oliveira Dias (Avaliadora)

Mestre Ana Paula Villas Boas (Avaliadora)

Mestre Carolina Di Assis (Avaliadora)

Brasília, 3 de novembro de 2021

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço aos meus pais, Josué e Estela, por todo amor, sacrifício e apoio. Vocês me ensinaram os valores do trabalho e a sempre acreditar em meus sonhos. Também agradeço às minhas avós, ao meu irmão e demais familiares.

À minha orientadora, Profa. Gabriela Neves Delgado, por apostar na minha pesquisa e pela paciência, que tornou possível o desenvolvimento do texto. Agradeço sua leitura atenta e sua dedicação à docência. Sentirei saudade de suas aulas.

Dedico o trabalho ao João Felipe Amaral e à Clara Menezes, pela lealdade durante todos esses anos. Ao Pedro Acioly, por todos os conselhos e parceria. Ao Vítor Alvino, Maritza Muzzi, Thaíse Costa e Ricardo Melo, pela amizade ao longo dessa jornada.

Aos professores da Universidade de Brasília, pelo estímulo ao pensamento crítico e à formação humanística. Em especial ao professor Airton Cerqueira Leite Seelander, que tanto me ensinou, e aos professores Manoel Jorge e Silva Neto e Jorge Octávio Lavocat Galvão, por terem me proporcionado uma excelente formação em Direito Constitucional.

Também agradeço às professoras que avaliaram este trabalho, Valéria de Oliveira Dias, Ana Paula Villas Boas e Carolina Di Assis. Meus mais sinceros agradecimentos pela disposição e leitura.

Aos advogados Mila Umbelino, Gabriella Lorraine e Nelson Duarte, por terem acreditado em meu talento e por tanto me ensinarem profissionalmente.

RESUMO

O teletrabalho consiste na prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias digitais (Art. 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas). Sua difusão inaugura ou intensifica tensões com a incolumidade psíquica e os direitos fundamentais trabalhistas. Assim, a pesquisa investigou como o Direito do Trabalho pode garantir o direito fundamental à saúde mental no teletrabalho. Para tanto, a partir da metodologia de pesquisa adotada, foram analisados autos judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em conjunto com estudos empíricos da Psicologia e da literatura jurídica sobre saúde mental e teletrabalho. Concluiu-se que o teletrabalho pode promover o bem-estar do trabalhador, em virtude da maior autonomia e redução do estresse nos deslocamentos para o trabalho. Contudo, também foi observado que quando o teletrabalho se estabelece com demandas e jornadas em excesso, isolamento e violação aos períodos de desconexão, há grande potencial de lesão aos direitos fundamentais trabalhistas e de desenvolvimento de doenças mentais.

PALAVRAS CHAVES: teletrabalho; trabalho remoto; *home office*; direitos fundamentais; saúde mental; meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the relation between Brazilian labour law protection and mental health in teleworking. The methodology was based on empirical researches' analysis from the range of Psychology. Studies show that a wide range of problems associated with teleworking have been documented, such as social isolation, stress, negative emotions, presenteeism and the blurring of boundaries between private and professional life. To comprehend the legal effects of mental illness at telework, we made a case study of legal actions complaining about telework's work environment, focusing on the court from the most technological region of Brazil and also the region with highest rates of teleworkers. The rising of technology and the adoption of telework faces gaps in the Brazilian legislation and doctrine, demanding further investigations to guarantee dignity at work, as a fundamental right, and a healthy work environment.

KEY-WORDS: teleworking; telecommuting; mental health; work environment; labor law.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUÇÃO | 9 |
| CAPÍTULO I - O TELETRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO NO CONTEXTO DA QUARTA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA | 10 |
| 1.1 O TRABALHO NO SÉCULO XXI - NOVAS TECNOLOGIAS, NOVOS DESAFIOS ----- | 10 |
| 1.2 O TELETRABALHO----- | 14 |
| 1.2.1. Conceito e histórico----- | 14 |
| 1.2.2. Dados sobre o teletrabalho no Brasil no contexto da pandemia da COVID-19----- | 17 |
| 1.2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho ----- | 20 |
| 1.3 LEGISLAÇÃO E TELETRABALHO----- | 22 |
| 1.3.1 A Legislação Internacional sobre Teletrabalho e as Diretrizes da Organização Internacional do Trabalho----- | 23 |
| 1.3.2 Legislação Brasileira Sobre o Teletrabalho----- | 25 |
| 1.3.3 Dos Requisitos Contratuais ----- | 27 |
| 1.3.4 Da Migração Entre as Modalidades Presenciais e Remotas----- | 27 |
| 1.3.5 Da Responsabilidade Por Despesas No Teletrabalho ----- | 28 |
| 1.3.6 Normas de Saúde e Segurança no Teletrabalho----- | 32 |
| 1.3.6.1 A Prevenção de Acidentes e Doenças no Teletrabalho----- | 32 |
| 1.3.6.2 A Jornada no Teletrabalho ----- | 34 |
| CAPITULO II - A DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E SUAS APLICAÇÕES NO TELETRABALHO | 37 |
| 2.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO DIREITO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO | 39 |
| 2.2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO----- | 42 |
| 2.3 O DIREITO AO MEIO AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL E SEGURO NA PERSPECTIVA SOCIOAMBIENTAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO----- | 45 |
| 2.3.1 A Defesa do Meio Ambiente Laboral Saudável nas Normas Trabalhistas----- | 47 |
| 2.4 O DIREITO À SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO ----- | 51 |
| 2.4.1 O Direito à Saúde Mental ----- | 51 |
| 2.4.2 As Convenções e Diretrizes da OIT para a Saúde Mental no Trabalho----- | 56 |
| 2.4.3 O Direito à Saúde Mental no Teletrabalho----- | 58 |
| 2.4.3.1 A Proteção Contra o Isolamento ----- | 60 |
| 2.4.3.2 O Direito à Desconexão e a Vedação às Jornadas Exaustivas ----- | 62 |

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO III - A SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO - DIÁLOGOS DO DIREITO DO TRABALHO COM A PSICOLOGIA | 68 |
| 3.1 CONTRIBUTOS DA PSICOLOGIA PARA A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO ----- | 68 |
| 3.2 A SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO: COLETA DE DADOS DE PESQUISAS DA PSICOLOGIA----- | 72 |
| 3.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRT-2 ----- | 76 |
| 3.3.1 METODOLOGIA----- | 76 |
| 3.3.2 RESULTADOS----- | 78 |
| CONCLUSÃO | 81 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 84 |

INTRODUÇÃO

As transformações provenientes da chamada “revolução industrial 4.0” vêm desafiando os estudiosos do Direito do Trabalho em razão das abruptas mudanças por ela provocada. Entre as novas formas de trabalho, o teletrabalho se mostra como uma tendência em um mundo cada vez mais digital. Segundo prescreve o artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o teletrabalho consiste na prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Pode ser compreendido como o trabalho executado à distância, prestado de forma descentralizada, sendo o home office a sua modalidade mais popular.

É possível identificar, na literatura científica, sintomas de sofrimento mental no teletrabalho, tais como isolamento social, presenteísmo (entendido como trabalhar longas horas, mesmo doente, com pouca produtividade) e conflitos entre a vida pessoal e as demandas de trabalho. A saber, a proteção da saúde do trabalhador também possui uma dimensão de bem-estar mental, assim, o Direito do Trabalho pode se interseccionar com a Psicologia para uma melhor compreensão dos impactos do teletrabalho, sob a luz dos direitos fundamentais, principalmente o do trabalho digno.

Assim, a presente pesquisa se empenhará em compreender como o Direito do Trabalho pode contribuir para garantir ou preservar o direito fundamental à saúde mental no teletrabalho. Para tanto, constitui-se objetivo geral da pesquisa compreender os contornos jurídicos e psicológicos do adoecimento mental no teletrabalho. Os objetivos específicos são: a) analisar a matéria sob a perspectiva da dimensão socioambiental do trabalho digno e da proteção dos direitos fundamentais trabalhistas; b) compreender os impactos psicológicos do teletrabalho, analisando alguns estudos da Psicologia; e c) analisar o padrão decisório do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em casos concretos de violações de direitos trabalhistas no teletrabalho, a partir do critério metodológico de pesquisa adotado.

As fontes utilizadas para a pesquisa foram: a) a literatura científica jurídica relativa ao instituto do teletrabalho, ao trabalho digno e aos direitos fundamentais, com ênfase à saúde e ao meio ambiente de trabalho; b) estudos empíricos sobre saúde mental e teletrabalho e c) o teor dos autos judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em razão da concentração de empresas que realizam teletrabalho na região.

Logo, diante da crescente adoção do trabalho remoto e das lacunas da legislação quanto ao tema, a pesquisa se justifica pela relevância de um diálogo interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e a Psicologia, buscando uma melhor compreensão dos impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador, para que assim se promova a devida tutela dos direitos fundamentais trabalhistas

CAPÍTULO I - O TELETRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO NO CONTEXTO DA QUARTA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

1.1 O TRABALHO NO SÉCULO XXI - NOVAS TECNOLOGIAS, NOVOS DESAFIOS

O século XXI e a chamada quarta revolução tecnológica provocam uma série de reflexões e de desafios para o Direito do Trabalho. Vivenciamos um processo de profunda renovação tecnológica, que não apenas cria novas modalidades de trabalho, como também reestrutura as barreiras físicas e temporais das relações de trabalho já existentes.

Tais desafios demandam a reformulação dos institutos justralhistas, evidenciando uma transição para um Direito do Trabalho renovado, no qual as transformações tecnológicas dialoguem com os princípios e compromissos civilizatórios da Constituição de 1988 e sejam direcionadas à proteção da pessoa humana nas relações de trabalho.

As tecnologias digitais, como computadores e softwares, não são novas, pois foram desenvolvidas a partir da década de 1960, na chamada terceira revolução digital. Contudo, o atual contexto diferencia-se da terceira revolução industrial, pois as tecnologias digitais estão se tornando cada vez mais sofisticadas e integradas¹. Está-se diante de uma quarta revolução industrial, iniciada na virada do século e baseada na revolução digital. Suas principais características são: uma internet mais onipresente, sensores menores, mais poderosos e baratos, além do uso da inteligência artificial e da aprendizagem automática².

Observa-se uma transformação digital na indústria da produção, a Indústria 4.0, também conhecida como "Indústria Inteligente", "Internet Industrial das Coisas" ou "Quarta

¹ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 19.

² *Ibid.*, p. 19.

Revolução Industrial". Segundo Marcelo Oliveira Rocha³, esta é caracterizada pela digitalização dos processos produtivos por meio de sensores e sistemas de informação, tendo como meta a eficiência. Na síntese de Ricardo Antunes ⁴, a "Indústria 4.0" pode ser definida nos seguintes termos:

Essa propositura nasceu na Alemanha, em 2011, concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo, estruturado a partir das novas TICs que se desenvolvem celeremente. Ela significará a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente.

É certo que a quarta revolução industrial não se restringe às máquinas e aos sistemas inteligentes, mas também pelo sequenciamento genético, energias renováveis e nanotecnologia⁵. Diferencia-se das revoluções anteriores em razão da "fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos."⁶

Trata-se de uma nova fase na automação industrial, que cria uma empresa flexível e digital, em que o novo processo tecnológico-organizacional-informacional tende a eliminar "uma quantidade incalculável de força de trabalho que se tornará supérflua e sobrando, sem empregos, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro."⁷

Segundo o estudo da CNI "Relações Trabalhistas no Contexto da Indústria 4.0", entre as principais transformações implementadas no mundo do trabalho, destacam-se:

(i) o deslocamento da mão de obra – como resultado de novas demandas que se traduzirão na criação de novas funções; (ii) a flexibilização do trabalho tanto temporal quanto física – viabilizada por tecnologias móveis como Internet das Coisas e computação em nuvem; (iii) a necessidade de capacitação – tanto para adequar a força de trabalho a novas tecnologias, como para permitir a reciclagem e reabsorção da força de trabalho nas novas profissões; (iv) a segurança no trabalho – relacionada ao aumento do uso de robôs executando tarefas de maior risco e à necessidade de novos padrões de segurança na interação homem-máquina; e (v) a

³ ROCHA, Marcelo Oliveira. *Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas*. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira. *O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos*. São Paulo: LTr, 2018. p. 13-22.

⁴ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 37.

⁵ SCHWAB, 2016, p. 19.

⁶ Ibid., p. 19

⁷ ANTUNES, op. cit., p. 38.

adaptação a plataformas digitais, consequência principal das tecnologias impulsionando a gig economy.⁸

Em outra perspectiva, Ricardo Antunes menciona a difusão de uma crença de que diante dos avanços tecnológicos iniciaremos uma "nova era de felicidade", "sem *tripalium* e quiçá até mesmo sem trabalho"⁹. Contudo, o autor alerta que estaríamos, na verdade, presenciando a expansão de um novo proletariado de serviços:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho¹⁰.

Diante do avanço tecnológico, e em grande parte em razão do teletrabalho, o tempo e o espaço do trabalho são moldados pelo tempo da máquina, graças ao rápido processamento de dados e ao aprendizado da máquina (*machine learning*).

Quanto à reestruturação da dimensão temporal do trabalho, Fabio Malini leciona que a desmaterialização dos meios de produção requer um tempo produtivo ligado à dimensão virtual, com a possibilidade de tudo vir a ser¹¹, marcado por uma compreensão do tempo descontínua, coextensiva e sobreposta à própria vida¹². Assim, o trabalho humano adquire uma velocidade e uma duração temporal paralelas ao rápido processamento de dados e à intensa conectividade à internet.

Por outro lado, as novas profissões e as que ainda resistirem vão estar inseridas em uma economia que demandará uma maior "captura da subjetividade", uma maior capacidade de processar e aprender tarefas, de inovar. Klaus Martin Schwab, citando o estudo *Future of Jobs*, do Fórum Econômico Mundial, afirma que as capacidades mais demandadas dos

⁸ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017, p. 50. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf>. Acesso em 01/07/2021.

⁹ ANTUNES, 2018, p. 19.

¹⁰ Ibid., p. 30.

¹¹ MALINI, Fábio. *O valor no capitalismo cognitivo e a cultura hacker*. Liinc em Revista, Rio de Janeiro v. 5, n. 2, 2009. p. 191.

¹² Ibid., p. 191-205.

empregados recairão "muito mais sobre as habilidades de resolução de problemas complexos, competências sociais e de sistemas e menos sobre as habilidades físicas ou competências técnicas específicas"¹³.

A mente humana será cada vez mais demandada, em um cenário no qual o conhecimento se tornará o bem primordial do capitalismo contemporâneo, fato evidenciado na medida em que as empresas mais relevantes para a indústria 4.0 são as provedoras de capital intelectual ou físico, demandando não apenas investidores e acionistas, mas também inovadores¹⁴.

Contudo, como a presente pesquisa pretende dialogar com a saúde mental é importante a reflexão sobre os impactos desse "capitalismo cognitivo" no trabalho. Segundo o filósofo Byung-Chul Han, estaríamos presenciando um processo de mudança para uma "sociedade do desempenho", em que a autoexploração se confunde com a realização¹⁵. Dessa forma, a sociedade pós-moderna caracteriza-se pela "violência neuronal", em que as principais patologias são mentais (depressão, *burnout*, TDAH, etc.), grosso modo causadas pelo imperativo de obedecer a nós mesmos e de ter alto desempenho¹⁶.

Logo, tal dinâmica ocorre em razão da produtividade demandar cada vez mais a captação de elementos que estão fora da jornada laboral, dependendo intensamente das "externalidades positivas"¹⁷ para que o trabalho inunde "nossos valores, nossos gostos, nossos posicionamentos éticos, tornando-se bases para que este possa ser processado."¹⁸

O tempo livre do trabalho passa a ser objeto de disciplina para moldar a subjetividade de um "trabalhador ideal"¹⁹ por meio da intensificação da autocobrança²⁰. A solidariedade é

¹³ MALINI, 2009, p. 50.

¹⁴ Ibid., p. 24.

¹⁵ HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Ed. Vozes Limitada, 2015. p. 12

¹⁶ Ibid., p. 9.

¹⁷ MALINI, op. cit., p. 200.

¹⁸ Ibid., p. 199-200

¹⁹ DUTRA, Renata Queiroz. *Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 78, n. 4, p. 256-287, out./dez. 2012. p. 258.

²⁰ Ibid., p. 264-265.

substituída pela competitividade e individualismo. De um lado, deveria existir uma disponibilidade perpétua para o trabalho, facilitada pelo *online* e por aplicativos; de outro, observa-se uma precarização de direitos²¹. A consequência da “superexploração” e das violações às normas trabalhistas é o adoecimento dos trabalhadores²².

Se não forem realizadas as devidas reflexões, perdurará uma realidade em que os trabalhadores oscilam entre o desemprego, a informalidade e os trabalhos precários.

A intersecção entre as novas formas de trabalho e os direitos elencados na Constituição e nas leis trabalhistas é vital para que a sociedade não seja conduzida apenas para os efeitos negativos do trabalho, que levam ao aumento dos níveis de fragmentação, isolamento e exclusão em sociedade²³. As consequências dependerão totalmente das decisões políticas e institucionais que fizermos.

Neste conturbado século XXI, o maior desafio é proteger o trabalho humano de forma integral diante da incorporação da tecnologia, que quando não elimina a mão de obra, transforma significativamente a rotina daqueles que conseguem se manter no mundo do trabalho²⁴. Assim, é dentro dessas novas tensões entre a tecnologia e o trabalho humano que se encontra o objeto de estudo da pesquisa, que é o teletrabalho.

1.2 O TELETRABALHO

1.2.1. Conceito e histórico

O teletrabalho mostra-se como uma das principais modalidades de trabalho no mundo contemporâneo, pois o próprio desenvolvimento tecnológico impulsiona a sua adoção. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no art. 75-B, define o teletrabalho como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a

²¹ ANTUNES, 2018, p. 34.

²² Ibid., p. 64

²³ Cf. GRATTON, Lynda. *The shift: The future of work is already here*. Harper Collins UK, 2011.

²⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. *A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial I, t. I, p. 171-191, jul. 2020, p. 176.

utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

Trata-se de modalidade especial de trabalho à distância, que além de ser executado fora do estabelecimento do empregador, deve obrigatoriamente usar a tecnologia de comunicação e informação, seja como mediadora de relações, seja como espaço virtual de trabalho²⁵.

Na literatura, existem variações na nomenclatura, mas geralmente quando há referência ao trabalho fora da empresa se usa *telecommuting* e quando há referência ao trabalho por meio das TICs (tecnologias da informação e comunicação) se usa *teleworking*²⁶.

Importante observar, ainda, que o teletrabalho é um conceito mais amplo que o de *home office*, pois aquele não encontra fronteiras na residência do trabalhador. Apesar dessa diferenciação, muitas vezes os termos são tratados como sinônimos, por revelarem realidades de trabalho executadas majoritariamente no domicílio do trabalhador²⁷. Também não se pode confundir o teletrabalho com o trabalho em domicílio, uma vez que esse deve ser realizado necessariamente no domicílio do empregado, enquanto o teletrabalho pode ser realizado em outros espaços²⁸.

A imprecisão conceitual do teletrabalho se dá em razão da possibilidade deste ser executado por meio de diversas dinâmicas tecnológicas, podendo ser classificado em razão do local onde se presta o serviço. Na análise de Denise Pires Fincato, são modalidades de teletrabalho os serviços executados nos seguintes locais:

- **Em domicílio (*home office*):** quando o trabalhador fixa o **local de trabalho em sua residência (...)**.
- **Em centros satélites: locais para trabalho pertencentes ao empregador, que não se constituem filiais** (em seu conceito civil-fiscal). Estes locais não possuem

²⁵ STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho Em Tempos De Calamidade Por COVID-19: Impacto das Medidas Trabalhistas de Urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020, p. 341-p. 345.

²⁶ FINCATO, Denise Pires. *A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura*. Revista Jurídica Luso-brasileira, 2016. p. 374

²⁷ BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em Tempos de Pandemia e Condições Objetivas que Desafiam a Classe Trabalhadora. In: *Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. OLIVEIRA, Dalila Andrade, POCHMANN, Marcio (org.). Brasília: Ed. Positiva, 2020. p. 173-206. p. 176.

²⁸ Ibid., p. 177.

estrutura organizacional (não há chefias, subordinados, etc), sendo meros espaços de apoio para prestação de serviços pertencentes unicamente à empregadora.

- **Em telecentros:** que diferem dos anteriores pelo fato de serem **compartilhados (estrutura e recursos) entre duas ou mais empresas.**

- **Em telecottages:** espaços (também) para trabalho, situados em regiões rurais ou de difícil acesso e, normalmente, de menor escolaridade, quase se confundindo com os telecentros, (...).

- **Móvel (ou nômade):** nele **não há determinação quanto ao local** de prestação do serviço. Qualquer lugar pode ser espaço de trabalho, desde que o teletrabalhador disponha das ferramentas necessárias para tal[...].²⁹

Segundo os critérios formulados por Maria Aparecida Bridi³⁰, o teletrabalho também pode ser analisado e conceituado tendo em conta os seguintes dados: a) o local de realização do trabalho; b) a frequência da realização do trabalho remoto, podendo ser exclusivamente remoto ou híbrido; c) o tipo de contrato de trabalho, podendo ser determinado, indeterminado, Pessoa Jurídica (PJ), etc.; d) como o controle da jornada se opera, se por atingimento de metas ou por *software*, e se os horários são fixos, flexíveis ou híbridos; e e) a presença de sindicato e a existência de negociação coletiva sobre teletrabalho.

Quanto ao modo de conexão entre o teletrabalhador e o empregador, Denise Pires Fincato e Gilberto Stürmer afirmam que esse pode ocorrer de forma *offline*, em que a tecnologia é usada apenas para o armazenamento dos dados, ou de forma *oneway line*, em que a comunicação é unilateral, usada apenas para o envio ou para a recepção de tarefas. Não obstante, a modalidade *online* é a principal, na qual a interatividade é imediata e simultânea, sendo o trabalho desenvolvido em “*webspaces*” corporativos (intranets).³¹

Quanto ao histórico do teletrabalho, Denis Pires Fincato afirma que uma das primeiras manifestações da tecnologia operando a desterritorialização do trabalho se deu com a invenção do telégrafo óptico ou sinaleiro, por Claude Chappe, em 1793³². Este foi um dos primeiros sistemas de comunicação à distância e também de distanciamento entre gestor e trabalhador.

²⁹ FINCATO, 2019, p. 64-65 (Grifos acrescidos).

³⁰ BRIDI, 2020, p. 182- 183.

³¹ STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 348.

³² FINCATO, op. cit., p. 70.

Contudo, a literatura aponta que o teletrabalho se formatou originalmente nos Estados Unidos, em 1970, quando Jack Nilles buscou implementar a adoção do trabalho remoto em diversas empresas americanas³³. Para o ex-cientista aeronáutico, o teletrabalho era qualquer forma de substituição dos deslocamentos relacionados com o trabalho por meio do uso de tecnologia³⁴.

Assim sendo, a ampla adoção do teletrabalho ocorre na gênese da Revolução Informacional, possuindo fundamentos diversos do trabalho concebido na Revolução Industrial, sendo, portanto, um fenômeno recente e que demanda regulamentação própria.

1.2.2. Dados sobre o teletrabalho no Brasil no contexto da pandemia da COVID-19

Primeiramente, é importante compreender o panorama do teletrabalho antes da pandemia da COVID-19. Segundo dados do IBGE³⁵, em 2018, 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em seu próprio domicílio. Em 2019, o número aumentou para 4,5 milhões³⁶. Segundo os dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRAT) e da SAP Consultoria em Recursos Humanos na “Pesquisa *Home Office* Brasil”³⁷, foi constatado que, em 2018, 45% das empresas adotavam o teletrabalho.

Contudo, as políticas de trabalho remoto eram realizadas com limitações, visto que apenas 52% dos postos de trabalho estavam elegíveis para a modalidade. Geralmente, apenas

³³ DE VASCONCELOS ARRUDA, Maria Júlia Cabral; DE MORAES D'ANGELO, Isabele Bandeira. *Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo*. Research, Society and Development, v. 9, n. 4, 2020. p. 10.

³⁴ FINCATO, 2019, p. 61.

³⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2018 (PNAD Contínua)*. 2019. p. 19-20. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101694>> Acesso em 22/06/2021.

³⁶ BRIDI, 2020, p. 185

³⁷ Trata-se de pesquisa nacional que analisou um considerável número de empresas. Cf. SOBRATT. Pesquisa Home Office 2018, 2018. p. 4. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>> . Acesso em: 06/04/2021

trabalhadores em cargos específicos da empresa exerciam o *home office*, como diretores e coordenadores³⁸.

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) qualificou o surto do novo coronavírus como uma pandemia e solicitou aos governos que se preparassem para a crise global de saúde pública, recomendando a adoção de medidas preventivas, principalmente o isolamento social³⁹. Também em 22 de março de 2020, o Decreto Legislativo nº 6 reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública no Brasil e muitos Estados passaram a editar medidas de restrição às atividades econômicas presenciais.

Assim, o teletrabalho tornou-se a opção preferível para a continuidade das atividades econômicas (de alguns setores) e da proteção à saúde dos empregados - fato que demandou uma ampliação nas políticas de sua implementação.

Entre as principais dificuldades que a crise da COVID-19 trouxe para o mundo do trabalho, destacam-se:

- a) conciliação entre isolamento [...] e manutenção de serviços públicos e essenciais;
- b) distribuição dos custos do isolamento; se transferidos apenas ao empregador, as consequências serão quebra de empresas e demissões em massa;
- c) entraves burocráticos para a negociação coletiva, formalidades e prazos para convocação de assembleias, além da presença física prevista na maioria dos estatutos (tema enfrentado pela MP 936);
- d) falta de liberdade sindical, que leva à baixa representatividade dos sindicatos, com índices pequenos de filiação; [...]⁴⁰

Assim, se antes eram 5 milhões de teletrabalhadores, com o advento da pandemia, os dados do IBGE⁴¹, em setembro de 2020, demonstraram que 7,9 milhões de pessoas trabalhavam remotamente e que 2,7 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho devido ao distanciamento social. Os dados da SOBRAT e da SAP RH, em 2020, demonstraram que 52%

³⁸ SOBRATT, 2018, p. 7.

³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2020a, p.1. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06/04/2021.

⁴⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. *Interpretação Jurídica em Tempos de Pandemia*. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020, p. 75-90, 2020, p. 77.

⁴¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid (PNAD Covid-19). Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em 28/03/2021.

das empresas passaram a adotar o teletrabalho somente em função da pandemia. Também se constatou que 72% das empresas planejam manter tais políticas⁴².

Nesse contexto, sob o prisma da subjetividade, observou-se que a pandemia tem difundido o sentimento de melancolia entre os sujeitos, expondo as vulnerabilidades do regime do teletrabalho e demandando uma ampliação da proteção justralhista vigente⁴³.

Aqui cabe um alerta, uma vez que a presente pesquisa dedica-se ao teletrabalho em suas circunstâncias típicas, entendendo este como uma das forma de trabalhos mais promissoras. Porém, conforme a OIT⁴⁴ ressalta, o trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19 é diferente de sua execução em condições normais de realização:

[...] uma vez que as pessoas trabalham a partir de casa por um período prolongado, sob circunstâncias externas difíceis. Esta situação por si só está a provocar níveis de ansiedade mais elevados do que os habituais, relacionados com as consequências para a saúde, sociais e económicas da crise.

Os estudos mencionados pela OIT demonstraram os impactos na saúde mental em razão da crise do novo coronavírus. Foram observados na quarentena sintomas como "depressão, stress, baixo ânimo, irritabilidade, insônia, sintomas de stress pós-traumático, fúria e exaustão emocional"⁴⁵. As principais causas de *burnout* foram a insegurança com a manutenção do emprego, o volume de trabalho e a desorganização⁴⁶.

Assim, constata-se que a pandemia atingiu de forma diversa a classe trabalhadora, seja pela perda do emprego e da renda, seja pela alteração das condições do trabalho remoto⁴⁷. Se antes o teletrabalho se mostrava como uma exceção, compreendido como uma extensão da jornada de trabalho presencial e restrita a cargos de hierarquia superior, com a pandemia ele passou a ser uma necessidade.

⁴² SOBRATT. *Pesquisa Home Office 2020*, 2020. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/17122020-resultados-pesquisa-home-office-2020/>> .Acesso em: 06/04/2021. p. 4.

⁴³ DELGADO et al., 2020, p. 174.

⁴⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a, p. 13.

⁴⁵ Ibid., p. 13.

⁴⁶ Ibid., p. 13.

⁴⁷ BRIDI, 2020, p. 186.

1.2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho mostra-se uma tendência do mundo corporativo, sendo importante elencar as vantagens e as desvantagens para ambos os lados da relação de emprego.

Primeiramente, analisando o relatório *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work* (2017), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do *Eurofound*, observou-se um contínuo crescimento na adoção do teletrabalho. O teletrabalho apresenta as seguintes vantagens para o trabalhador: redução de tempo no trânsito; maior autonomia no trabalho; um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, e maior produtividade⁴⁸. Por outro lado, como desvantagens, trabalha-se mais horas e há sobreposição entre a vida pessoal e a vida no trabalho. Em relação às empresas, o relatório indica que estas se beneficiam de maior produtividade e eficiência, e da redução da rotatividade dos postos e do espaço de escritório e custos associados.

Para o empregador, uma das principais vantagens seria a redução de custos operacionais em razão do uso de ambientes virtuais e da dispensa do pagamento de transporte, fornecimento de alimentação e aluguel. Por outro lado, há uma mudança quanto à posse e ao uso das ferramentas de trabalho, que são transferidas ao empregado.⁴⁹

O teletrabalho pode criar uma nova interação entre espaços produtivos e a urbanização, em que centros econômicos se difundiriam em cidades com menos poluição ou melhor qualidade de vida⁵⁰. Tal mobilidade seria um dos grandes atrativos das políticas de “*Work-From-Anywhere*” (WFA) aos trabalhadores, que teriam a possibilidade de trabalhar em sua localização favorita ou longe dos grandes centros urbanos:

As políticas de teletrabalho vão além ao eliminar a dependência da casa à localização da empresa, resultando em uma flexibilidade geográfica, na qual o

⁴⁸ EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburgo: Publications Office Of The European Union, 2017. 74 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf. Acesso em: 16/11/2019.

⁴⁹ BRIDI, 2020, p. 174.

⁵⁰ A título de exemplo, a XP planeja migrar da cidade de São Paulo, para o interior do Estado, para uma instalação projetada seguindo padrões ecoeficientes. Cf. XP Inc. *XP De Qualquer Lugar - O Livro*. 1ª Ed. 2020. Pág. 14.

trabalhador pode continuar empregado sem precisar morar próximo ou na cidade de seu empregador. ⁵¹

Importante ainda mencionar que, segundo a pesquisa "O trabalho remoto/*home-office* no contexto da COVID-19", em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista)⁵², observou-se que as principais vantagens do teletrabalho são: a flexibilidade de horários; não enfrentar o trânsito da cidade; menor preocupação com aparência ou roupas e mais tempo com a família. Quanto às principais desvantagens, observou-se que eram relacionadas com a falta de contato com os colegas; mais interrupções; dificuldade em separar a vida familiar da profissional, demandas em horários fora da jornada de trabalho (inclusive em fins de semana e feriados); demora para realizar tarefas usuais; menos disciplina e falta de equipamentos adequados⁵³.

Outra desvantagem que se deve mencionar diz respeito às questões de gênero. Segundo dados apresentados por Maria Aparecida Bridi⁵⁴, se observa uma assimetria nos impactos do teletrabalho para as mulheres, que além das tarefas profissionais, também são demandas por filhos e pelos serviços domésticos.

As mulheres relataram, com frequência expressiva, “a dificuldade em relação à concentração e às interrupções que sofrem durante a atividade laboral em casa” (BRIDI, BOHLER, ZA- NONI, 2020, p. 39). Para os homens, em seus depoimentos, o termo “dificuldade” apareceu mais conectado à falta de contato com os colegas, enquanto que para as mulheres o cuidado com as crianças e com a casa [...].

Para Ricardo Antunes, a vantagem do teletrabalho é a economia de tempo nos deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo. As principais desvantagens são a intensificação da dupla jornada de trabalho, sobretudo no caso

⁵¹ CHOUDHURY, Prithwiraj; FOROUGH, Cirrus; LARSON, Barbara. Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, v. 42, n. 4, p. 655-683, 2021. Tradução livre: WFA goes further by eliminating the traditional link between the geography of home and company location, resulting in geographic flexibility, in which a worker can remain employed at a firm without needing to live in or near the city or town where the firm is located.

⁵² O relatório completo está disponível no site da REMIR: <https://www.eco.unicamp.br/remir/>

⁵³ BRIDI, 2020. p.189-190.

⁵⁴ Ibid., p. 191.

das mulheres, e o trabalho isolado, sem sociabilidade, sem convívio social ou coletivo e sem representação sindical⁵⁵.

Também a principal característica do teletrabalho é o fato de a prestação laboral ocorrer em ambiente diverso do estabelecimento do empregador, longe de seu controle e fiscalização, gerando como vantagens "a flexibilidade de horários, a economia financeira e ambiental a partir da redução de deslocamentos, a possibilidade de o trabalhador equilibrar a vida pessoal e profissional conforme a sua disponibilidade e auto-organização"⁵⁶.

Concluindo, a presente pesquisa irá se ater às principais desvantagens levantadas pelas pesquisas e doutrina, que são aquelas relacionadas com a saúde e o meio ambiente laboral, tais como: "o isolamento do trabalhador, sobrecarga de funções e atividades, ambiente laboral inadequado, riscos de acidentes em razão da má utilização ou manutenção de equipamentos eletrônicos, etc."⁵⁷. São queixas que podem repercutir na saúde mental no trabalho, que serão discutidas no capítulo 3.

1.3 LEGISLAÇÃO E TELETRABALHO

Nesta parte serão abordados os dispositivos normativos aplicados ao teletrabalho. Primeiramente, foram analisados a experiência internacional e os dossiês da OIT. Em segundo momento, analisou-se a legislação brasileira.

A figura do teletrabalho teve considerável parte de seus fundamentos construídos pela administração das empresas e pela tecnologia da informação e, em razão disso, se poderia cogitar a demora no trato jurídico do instituto⁵⁸. Antes da análise da legislação, deve-se observar a reflexão de Maria Aparecida Bridi⁵⁹, que afirma que a despeito do trabalho remoto estar intrinsecamente ligado às tecnologias de informação, não se pode cair na armadilha de atribuir o controle das condições laborais à tecnologia. A tecnologia facilita e permite as

⁵⁵ ANTUNES, 2018, p. 37.

⁵⁶ FINCATO, 2009, p. 117.

⁵⁷ Ibid., p. 117.

⁵⁸ Ibid., p. 59.

⁵⁹ BRIDI, 2020, p. 177.

condições de trabalho, mas essas condições são reguladas, fiscalizadas e condicionadas pelas instituições públicas.

1.3.1 A Legislação Internacional sobre Teletrabalho e as Diretrizes da Organização Internacional do Trabalho

Na experiência internacional já era possível observar um esforço legislativo no sentido de regulamentar o teletrabalho. Diversos países já estabeleceram regulações, em grande parte buscando garantir segurança jurídica para as empresas. Também alguns países já demonstram uma preocupação com o direito à desconexão e à privacidade⁶⁰, segundo a compilação de leis elaborada por Maria Aparecida Bridi⁶¹: a) na França as empresas devem fomentar práticas de desconexão, podendo se dar por dispositivos que regulam o uso de ferramentas digitais e pela criação de estatutos e normas; b) na Itália, de acordo com a lei aprovada em 2017, deve-se constar no acordo "instrumentos tecnológicos e organizacionais" que asseguram o descanso e a desconexão; e c) na Argentina, de acordo com a lei de 2020, deve-se garantir a proteção dos dados e a vedação do uso de software para vigilância que possa violar a privacidade do trabalhador.

Em relação aos aspectos da saúde e segurança no teletrabalho, é possível observar um maior esforço legislativo em outros ordenamentos jurídicos. Em Portugal, por exemplo, o empregador deve evitar o isolamento do empregado por meio de contatos regulares (CT. art. 169.3), respeitar a privacidade e o repouso, bem como "proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico" (art. 170.1)⁶². Também há disposições sobre a responsabilidade do empregador com a infraestrutura tecnológica e a equiparação de

⁶⁰ BRIDI, 2020, p. 181.

⁶¹ Ibid., p. 181-182.

⁶² TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 83, n. 3, p. 178-192, jul./set. 2017. p. 24

direitos com os demais trabalhadores⁶³. Na Espanha, a legislação ressalta que os teletrabalhadores possuem os mesmos direitos no que diz respeito à saúde e à segurança⁶⁴.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), até o momento não se tem uma convenção específica sobre o teletrabalho⁶⁵, no entanto, foi editado o guia “Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19”. Nele, com base no Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (AQET), de 2002, recomenda-se a observância dos seguintes parâmetros: a) incentivar a autonomia sobre o tempo, entendida como a possibilidade dos teletrabalhadores organizarem sua jornada; b) igual proteção jurídica, na qual os direitos e o volume de tarefas no teletrabalho devem ser equivalentes ao trabalho presencial e c) áreas de atenção especial como “proteção de dados, a privacidade, a saúde e segurança, a organização do trabalho, o acesso a formação, etc.”. ⁶⁶

Também a OIT recomenda que sejam criadas políticas internas que encorajem os teletrabalhadores a reportar o sentimento de “sobrecarga, funcionando como alerta precoce para detectar o risco de *burnout* e determinar quando as tarefas ou os membros da equipe têm de ser realocados”⁶⁷.

De acordo com o “Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19”, a OIT recomenda que para a implementação do teletrabalho deve-se levar em conta dados como: o fornecimento de equipamentos tecnológicos; a avaliação dos riscos de saúde; a elaboração de políticas preventivas sobre o horário de trabalho, confidencialidade e práticas de trabalho seguro em casa⁶⁸.

⁶³VAZQUEZ et al., Os bancários e o home office no contexto de pandemia. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: *Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. OLIVEIRA, Dalila Andrade, POCHMANN, Marcio (org.). Brasília: Ed. Positiva, p. 229-260, 2020. p. 252-253

⁶⁴ TOLEDO FILHO, 2017, 24-25

⁶⁵ BRIDI, 2020, p. 179

⁶⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a, p. 5

⁶⁷ Ibid., p. 7.

⁶⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19*. 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_741937/lang--en/index.htm . Acesso em 06/04/2021. p. 19

Por fim, em uma perspectiva comparada, no Brasil, o teletrabalho demorou a ser regulamentado, sendo formalmente reconhecido pela Lei nº 13.467/2017, a denominada “Lei da Reforma Trabalhista”.

1.3.2 Legislação Brasileira Sobre o Teletrabalho

No Brasil, o "trabalho telemático" foi admitido pela legislação brasileira apenas em 2011 e o teletrabalho somente foi formalmente reconhecido e regrado em 2017, pela Lei n. 13.467, no contexto da Reforma Trabalhista.

A primeira menção específica ao tema na CLT se deu em razão da Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT, igualando o trabalho presencial ao prestado à distância⁶⁹ e inserindo parágrafo que atribuiu ao controle e comando virtual eficácia idêntica aos realizados presencialmente⁷⁰. Assim, a legislação pacificou o debate e fixou que o teletrabalho não afasta a relação subordinada de trabalho.

Tal alteração levou a uma igualização genérica entre a figura jurídica do trabalho à distância e o trabalho presencial, sem contudo entrar nos detalhes da prestação de trabalho remoto. Como consequência, o meio produtivo continuava demandando melhores definições legais e, diante da lacuna legal, apostou-se em políticas (regulamentos) empresariais e instrumentos coletivos⁷¹.

Observou-se um início de alguma regulamentação com o advento da Lei nº 13.467/17, inserindo na CLT conceitos e dispositivos relativos ao teletrabalho. A nova legislação conceituou o teletrabalho nos seguintes termos:

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.

⁶⁹ Art. 6º Não se distingue 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

⁷⁰ Parágrafo único. 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.

⁷¹ STURMER; FINCATO, 2020, p. 345.

O parágrafo único do Art. 75-B fixa que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho. Contudo, se o comparecimento ao trabalho presencial for excessivo e constante, pode-se descaracterizar o regime, pois se torna possível o controle de jornada pelo empregador⁷². O critério de avaliação deve ser a intensidade do trabalho realizado remotamente, pois se o empregado trabalha no estabelecimento empresarial cotidianamente e em maior intensidade, haveria a descaracterização do regime do teletrabalho⁷³.

Também, em decorrência da pandemia da COVID-19, foi editada a Medida Provisória n. 927, que trouxe algumas disposições sobre o teletrabalho. Referida Medida Provisória estabelecia um regime jurídico especial, diferente daquele previsto na CLT e que seria aplicado somente durante o estado de calamidade pública previsto no Decreto Legislativo no 6, de 2020⁷⁴. Contudo, a Medida Provisória não foi convertida em lei dentro do prazo legal, perdendo sua eficácia e efeitos jurídicos.

No âmbito do Ministério Público do Trabalho foi emitida a Nota Técnica nº 17/2020 com diretrizes para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais no trabalho remoto. Entre as diretrizes, destacam-se: a necessidade de aditivo contratual por escrito contendo a duração do contrato; a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas, além da observância de normas de ergonomia, capacitação e apoio no uso das tecnologias.

Interessante mencionar que a nota sugere a implementação de um sistema de valores e princípios para as interações digitais. Para o Ministério Público do Trabalho, deve-se adotar um modelo de "ética digital" visando a garantir o direito à desconexão e um melhor ambiente de trabalho diante da tecnologia.

(...) que se oriente toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (*Bullying*) no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, social, psicológica, físico, material e virtual, que

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTR, 2017. p. 138.

⁷³ TOLEDO FILHO, 2019, p. 22

⁷⁴ GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempo de pandemia da Covid-19. Experiência luso-brasileira: estudo comparado Teleworking in the context of Covid-19. Luso-Brazilian experience: a comparative study?. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, n. 3, p. 21-39, 2021. p. 23.

podem se caracterizar por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quais meios, expressões preconceituosas, pilhérias, memes, por aplicação analógica dos artigos 3o e 4o da Lei n. 13.185/2015.⁷⁵

Assim, a pandemia da COVID-19 foi uma das principais causas para se viabilizar a difusão do teletrabalho no Brasil. Como consequência, houve um aumento no debate jurídico sobre o tema e a constatação de que a regulamentação sobre o teletrabalho demanda melhor proteção trabalhista.

1.3.3 Dos Requisitos Contratuais

Primeiramente, quanto às formalidades contratuais, o art. 75-C da CLT estabelece:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar **expressamente** do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Por consequência, extrai-se que o teletrabalho deve constar de forma expressa e escrita no contrato de trabalho. O legislador atribuiu caráter especial ao teletrabalho, sendo que não poderia ser admitido de forma tácita, tanto em razão de "suas benesses, como a exclusão do regime de controle da duração do trabalho", tanto pela quantidade de temas que devem ser regrados entre as partes⁷⁶.

1.3.4 Da Migração Entre as Modalidades Presenciais e Remotas

Quanto à migração entre trabalho presencial e remoto, o §1º do art. 75-C permite a alteração do regime presencial para o remoto, desde que por mútuo acordo e registrado em aditivo contratual.

Por outro lado, o §2º permite a alteração do regime remoto para o presencial pelo empregador, desde que garantido o prazo mínimo de quinze dias para transição, devendo

⁷⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, *Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020*. Disponível em: < https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt?fbclid=IwAR23XKi5VatvrjGLEUGsMG86zTzxfCjy4tVe_QUfQigcSa40v1F19BKKb8k>. Acesso em: 20/06/2021.

⁷⁶ STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 349.

constar em aditivo contratual. Tal reversão não demanda mútuo acordo e não gera direito adquirido, estando vinculado aos limites da necessidade e do interesse empresarial⁷⁷. Contudo, a facilidade na reversão do teletrabalho é benéfica, pois certamente leva em conta os riscos ergonômicos e psicossociais do teletrabalho⁷⁸.

1.3.5 Da Responsabilidade Por Despesas No Teletrabalho

Quanto à responsabilidade pelas despesas provenientes do teletrabalho, o art. 75-D delega à via contratual a fixação de tais políticas.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, **serão** previstas em contrato

O legislador atribuiu às partes o direito-dever de dispor acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, indicando que tais cláusulas são obrigatórias nos contratos de trabalho⁷⁹.

É nesse sentido o enunciado nº 70 do Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho – XIX CONAMAT⁸⁰, que não possui efeito vinculativo:

TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. interpretação sistemática dos artigos 75-d e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.

A despeito da existência ou não de disposição contratual sobre as despesas e reembolso, o ordenamento justralhista pátrio estabelece, no art. 2º da CLT, o princípio da

⁷⁷ Os autores alertam que tal questão pode ser um espaço de demandas judiciais em razão das disposições do art. 468 da CLT (princípio da condição mais benéfica) Cf. STÜRMER; FINCATO, 2020.

⁷⁸ SOUZA JÚNIOR, 2018 apud DELGADO, DI ASSIS, ROCHA, 2020

⁷⁹ STÜRMER; FINCATO, 2020. p. 350.

⁸⁰ ENUNCIADOS APROVADOS. 2a Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em 20/07/2021.

assunção dos riscos pelo empregador ou alteridade. De acordo com a lei, o empregador se responsabilizaria pelos ônus decorrentes de sua atividade empresarial e do trabalho prestado⁸¹.

Quanto ao "reembolso de despesas arcadas pelo empregado", a doutrina costuma indicar "os acréscimos nos encargos domésticos ordinários a que o trabalhador remoto será submetido por passar a laborar desde sua casa"⁸².

Também cumpre salientar que o empréstimo de equipamentos e mobiliário se enquadra nas disposições da CLT e que, havendo o pagamento de ajuda de custo ou o reembolso de despesas, tais utilidades não serão consideradas verbas de natureza salarial, como ocorre com os benefícios do art. 458, §2º da CLT⁸³.

Para melhor definir quais seriam as despesas a serem reembolsadas, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho parece fornecer alguns parâmetros. Nesse sentido, Raphael Miziara sustenta que se as despesas já forem parte do cotidiano do empregado, não aumentado os gastos, não haveria dever de reembolso⁸⁴. Também seria o caso em que o empregado já possui a infraestrutura de equipamentos adequada. Tal parâmetro se apoia na jurisprudência do TST⁸⁵, que fixa não ser devido o ressarcimento em razão da lavagem ordinária de uniforme, que realizaria em suas próprias peças, sem necessidades especiais de cuidado. Também é no mesmo sentido o art. 456-A da CLT⁸⁶, introduzido pela Lei n. 13.467/2017.

⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 494-495.

⁸² STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 351.

⁸³ *Ibid.*, p. 68.

⁸⁴ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018. p. 86-88.

⁸⁵ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. E-RR-12-47.2012.5.04.0522, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 12/03/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 03/11/2015.

⁸⁶ Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Contudo, deve-se ater que se o teletrabalho demandar equipamentos específicos, pela sistemática celetista, o empregador deveria arcar com tais custos, uma vez que "o empregado não pode ser responsabilizado por custos extraordinários que antes não possuía"⁸⁷.

Importante mencionar o julgado proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no qual sindicatos de trabalhadores do setor petrolífero requeriam tutela de urgência em face da Petrobras, para que se fosse disponibilizada a infraestrutura necessária para o *home office* (mobiliário ergonômico e tecnologia), pacote de dados e energia elétrica. Na primeira instância a tutela foi deferida, segundo a magistrada "o trabalhador não pode arcar com os custos empresariais, sequer pode dividi-los com o empregador", aplicou-se o art. 2º da CLT e destacou a necessidade de estrutura tecnológica para o *home office*⁸⁸.

Contudo, em seguida, o Tribunal Regional suspendeu a liminar, entendendo pela impossibilidade na individualização dos custos de internet e energia elétrica, uma vez que "em razão de escolas fechadas e medidas restritivas de circulação, todos aqueles que habitam o mesmo imóvel inexoravelmente compartilham o uso da internet, e o consumo da energia elétrica". A decisão também se pautou no fato de a empresa ter fornecido "ajuda de custo para aquisição de itens como cadeira, teclado e mouse, além de equipamentos, em regime de comodato."⁸⁹.

Não obstante, deve-se ater que as más condições de infraestrutura no teletrabalho impactam negativamente a produtividade dos empregados, como também podem causar doenças ocupacionais. Segundo pesquisa coordenada por Maria Aparecida Bridi, os problemas advindos da falta de equipamentos e infraestrutura estão presentes em considerável parte dos trabalhadores analisados:

Apenas cerca de 30,79% afirmaram ter excelentes condições de trabalho, por contarem com mesa, cadeira e local adequado para a realização das atividades. Os demais afirmaram serem razoáveis (57,96%) por terem cadeira e mesa, ou péssimas (12,14%) por não terem nenhum desses itens.⁹⁰

⁸⁷ MIZIARA, 2018, p. 1013.

⁸⁸ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. 52ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO. ACPCiv 0100455-61.2020.5.01.0052.

⁸⁹ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. SEDI-2. MSCiv 0102170-03.2020.5.01.0000

⁹⁰ BRIDI, 2020, p. 190-191.

Também concluiu-se que a maioria dos trabalhadores do setor privado contaram com a disponibilização de equipamentos informacionais, em diferença significativa se comparado com trabalhadores do setor público⁹¹.

Conforme se constatou na pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁹², observou-se um aumento dos gastos em razão da intensificação no tempo em residência durante o teletrabalho. Os entrevistados alegaram:

[...] 78,6% apontaram o aumento da energia elétrica. O gasto com supermercado aumentou para 72,0% dos respondentes e a despesa com gás de cozinha, para 41,6%. Muitas pessoas precisaram adquirir ou melhorar seus planos de internet para trabalhar de casa.

Os dados alertam que os riscos de doenças no trabalho remoto podem estar relacionados com a infraestrutura fornecida. Tal fato é evidenciado na pesquisa do DIEESE que, ao analisar as condições do *home office* de 8.560 trabalhadores, constatou que as dores musculares continuaram ou surgiram neste modelo de trabalho:

Para 31,4% dos respondentes, essas dores já existiam antes e continuaram depois do *home office*, mas, para 25%, surgiram depois do início do *home office*, o que está diretamente, ligado às condições das instalações nas residências, como o uso de mesas e cadeiras incompatíveis com o trabalho e falta de equipamentos de ergonomia.⁹³

A referida pesquisa concluiu que as condições em que o *home office* foi implementado no universo de análise levou a um aumento dos problemas físicos e daqueles relacionados à saúde mental⁹⁴.

Assim, é importante compreender que os reflexos do art. 75-D da CLT, referentes à infraestrutura disponibilizada para o teletrabalho, causam impactos diretos no bem-estar no

⁹¹ BRIDI, 2020, p. 197-198: "Em relação aos gastos decorrentes do trabalho em casa, para a maioria dos trabalhadores públicos houve aumento de gastos, sobretudo com equipamentos e infraestrutura digital: computadores, plataformas, Webcam, pacotes de internet, energia etc. Diferente dos trabalhadores do setor privado, em que a maioria (56,27%) relatou não ter tido aumento de gastos".

⁹² Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf-CUT e DIEESE). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>>. Acesso em: 06/04/2021. Cf. VAZQUEZ et al 2020, p. 247.

⁹³ VAZQUEZ et al 2020, p. 245-247.

⁹⁴ Ibid., p. 245-247.

trabalho e na produtividade. Os aspectos psicológicos decorrentes do teletrabalho serão analisados no capítulo 3 desta pesquisa.

1.3.6 Normas de Saúde e Segurança no Teletrabalho

1.3.6.1 A Prevenção de Acidentes e Doenças no Teletrabalho

Primeiramente, deve-se compreender que a saúde e a segurança são elementos essenciais para a preservação da dignidade da pessoa humana, sendo alçados à condição de direitos fundamentais. Denise Pires Fincato já afirmava que, no estudo do teletrabalho, a legislação nacional a respeito do meio ambiente do trabalho era quase inexistente⁹⁵.

A Lei n. 13.467/2017 introduziu alguns dispositivos sobre o tema, que serão centrais para o objeto de estudo da presente pesquisa.

A CLT no art. 75-E fixa o dever do empregador de instrução e prevenção às doenças e aos acidentes no teletrabalho, bem como o dever do empregado de seguir tais instruções:

Art. 75-E. O empregador **deverá** instruir os empregados, de **maneira expressa e ostensiva**, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado **deverá** assinar termo de responsabilidade **comprometendo-se a seguir as instruções** fornecidas pelo empregador.

A norma é considerada tímida por alguns juristas, uma vez que apenas menciona o dever de instrução do empregador, não falando no dever de fiscalização. A interpretação isolada do dispositivo poderia levar à conclusão de que no teletrabalho bastaria o empregador, para se eximir de qualquer responsabilidade, instruir os empregados nos termos do art. 75-E, *caput*, da CLT⁹⁶.

Porém, uma abordagem sistemática do ordenamento, levaria à conclusão que o direito ao meio ambiente laboral saudável e seguro deve abranger "todos locais de trabalho" (art. 154 da CLT), sendo que o art. 157 da CLT também estabelece o dever de "cumprir e fazer cumprir" tais normas.

⁹⁵ FINCATO, 2009, p. 107.

⁹⁶ MIZIARA, 2018, p. 1024.

Com relação à fiscalização no teletrabalho, não foi incluído dispositivo específico com a Reforma Trabalhista, tampouco foi editada norma pelo Ministério do Trabalho e Emprego a respeito. No entanto, a doutrina já esboça possíveis regras para a fiscalização em domicílio e ressalta que o mero descumprimento do dever de instrução já seria um "forte indício de negligência patronal, dada a manifesta simplicidade da medida"⁹⁷.

Denise Pires Fincato sustenta a aplicação ao teletrabalho das normas trabalhistas e das convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. Defende, ainda, a aplicação das Normas Regulamentares (NRs) da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, que em síntese, são parâmetros normativos mínimos a fim de evitar lesões físicas e psíquicas no ambiente de trabalho⁹⁸.

A OIT, no "Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19"⁹⁹, em relação às práticas de bem-estar no trabalho remoto, recomenda as seguintes precauções:

Bem-estar: i) propor tarefas variadas para garantir que os trabalhadores não trabalhem na mesma posição por longos períodos, ii) instalar equipamento para minimizar torções ou extensões exageradas, iii) ter espaço de trabalho suficiente para o equipamento e quaisquer outros materiais necessários para realizar o trabalho e iv) incitar os trabalhadores a fazerem pausas regulares, levantarem-se e deslocarem-se de vez em quando..

Em relação às "NRs", diante das lacunas, a NR 17 pode ser aplicada aos teletrabalhadores. A norma em específico trata de uma modalidade de trabalho que vem sendo exercida em domicílio, o telemarketing. O anexo II institui parâmetros de mobiliário e de condições ambientais do trabalho¹⁰⁰.

Ainda, a doutrina recomenda que tais vazios legislativos sejam preenchidos pelos contratos individuais de trabalho ou pela legislação autônoma (negociações coletivas)¹⁰¹.

⁹⁷ TOLEDO FILHO, 2019, p. 24

⁹⁸ FINCATO, 2009, p. 108-109.

⁹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020b, p. 6.

¹⁰⁰ FINCATO, op. cit., p. 109,

¹⁰¹ MIZIARA, 2018, p. 1026.

Entre as cláusulas contratuais sugeridas por Denise Pires Fincato, destacam-se aquelas relativas à:

Duração da jornada, descansos, férias: como o teletrabalho possui uma vocação livre e pressupõe a autonomia do trabalhador em se auto-proteger, é importante em países em que o paternalismo patronal seja esperado, ajustar e fiscalizar os momentos de trabalho e de repouso (repouso intra- jornada, interjornada, semanais e anuais – férias). [...].

Regras para uso adequado dos equipamentos fornecidos/disponibilizados + política de fiscalização: [...] as políticas corporativas devem ser claras, acessíveis e constantemente objeto de alertas e avisos.

Prevenção de riscos laborais: para além da questão da vistoria no ambiente do trabalho, a disseminação de uma cultura preventiva, em que o trabalhador seja o agente de sua saúde, é imperativa. Isto faz com que, obrigatoriamente, os espaços remotos e a modalidade a distância sejam inseridos em documentos que digam respeito à segurança e saúde no trabalho, como nos PPRA's (programas de prevenção de riscos laborais), PCMSO's – (programas de controle médico e saúde ocupacionais), etc."¹⁰².

Assim sendo, os parâmetros normativos para a segurança e saúde no teletrabalho ainda são uma questão em aberto no debate jurídico. É preciso realizar uma análise das especificidades de cada empresa em conjunto com a sistemática das normas trabalhistas, para que as tensões entre trabalho e tecnologia não violem o direito ao meio ambiente laboral saudável.

1.3.6.2 A Jornada no Teletrabalho

Segundo o inciso III do art. 62 da CLT, os empregados em teletrabalho estão excluídos do regime de controle de jornada de trabalho, não fazendo jus à limitação de 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 58 da CLT c/c art. 7º, inciso XIII da CF).

A exclusão dos teletrabalhadores do regime de jornada justifica-se em razão do trabalho ser desempenhado "em contexto que torna difícil ou até mesmo inviável o controle de jornada", não incidindo as regras sobre duração do trabalho, horas extras/suplementares, intervalos trabalhistas, etc"¹⁰³. Conforme já foi mencionado, é intrínseco ao teletrabalho certa fluidez na gestão das tarefas profissionais e domésticas, sendo difícil imaginar o controle estrito e tradicional do horário. A presunção jurídica do art. 62, III da CLT não se mostra

¹⁰² FINCATO, 2016, 386-389.

¹⁰³ DELGADO; DELGADO, 2017, p. 133.

desarrazoada¹⁰⁴. Contudo, trata-se de presunção relativa, que admite prova em sentido contrário.

A legislação parece propiciar a ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho remoto, o que poderia demonstrar a vulnerabilidade do teletrabalhador frente à hiperconexão¹⁰⁵, lesionando seu direito à desconexão¹⁰⁶. Nesse sentido, segundo Maria Aparecida Bridi, as principais queixas dos empregados, relatadas em sua pesquisa, foram a jornada de trabalho sem limites e a dificuldade de organizar o tempo, tendo como consequência "maior cansaço mental em função da dificuldade de separar o tempo de trabalho e o de não trabalho"¹⁰⁷.

Segundo os estudos mencionados pela OIT¹⁰⁸, observa-se que as pessoas estão trabalhando em casa por mais horas e que é necessário trabalhar durante o tempo livre "para conseguir satisfazer as exigências do trabalho". Também, devido à separação física das equipes, passa-se mais tempo em reuniões online.

É importante refletir acerca da possibilidade de se estar conectado 24 horas ao trabalho, uma vez que não há impedimentos tecnológicos para que o trabalhador, diante do excesso de trabalho, passe a madrugada trabalhando. Tampouco é possível se esquivar de responder *e-mails* ou realizar tarefas no repouso semanal ou em feriados. Infelizmente, a liberalidade do art. 62, inciso III pode legitimar tais situações.

A doutrina vem esboçando possíveis repercussões e soluções para a questão da jornada diante de situações não tratadas pela Lei n. 13.467/2017.

É o caso em que se demonstra existir controle do horário de trabalho pelo empregador, "por meio de sistemas de *log in* e *log off* no sistema, vigilância por câmeras ou qualquer outro

¹⁰⁴ DELGADO; DELGADO, 2017, p. 138.

¹⁰⁵ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. *A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão*. *Revista da Faculdade de Direito (UFPR)*, 2019. p. 128.

¹⁰⁶ Tema que será analisado no capítulo 2.

¹⁰⁷ BRIDI, 2020, p. 193.

¹⁰⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a, p. 6

meio de comando e fiscalização”¹⁰⁹. Segundo Raphael Miziara, neste caso, surgirá o direito ao pagamento das horas extras, cabendo ao empregado o ônus da prova quanto ao controle¹¹⁰.

Tal direito também ocorreria no caso do controle indireto sobre o horário de trabalho, baseando-se no entendimento da SBDI-1 do TST quanto ao inciso I do art. 62 da CLT¹¹¹. Tal interpretação também é sustentada por Manoel Carlos Toledo Filho e Alice Monteiro de Barros, um vez que o efetivo controle da jornada retiraria a principal característica do teletrabalho, que é a autonomia organizacional do trabalhador¹¹². Porém, a incidência de horas extras e outras verbas seria afastada mediante a prova de que era inteiramente impossível o controle da jornada¹¹³.

Por outro lado, havendo a fixação de limite máximo da jornada diária pelo empregador, com objetivo de tutelar o meio ambiente de trabalho e prevenir doenças, não haveria direito à horas extras¹¹⁴. A solução parece compatível com as peculiaridades do teletrabalho, tais quais a flexibilidade de horários e a possibilidade de realizar tarefas pessoais durante o dia.

¹⁰⁹ MIZIARA, 2018, p. 1019.

¹¹⁰ Ibid., p. 1018-1019.

¹¹¹ Horas extras. Motorista. Rastreamento de veículo por satélite. Controle indireto da jornada de trabalho. Inaplicabilidade do art. 62, I, da CLT. A exceção prevista no artigo 62, I, da CLT **não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador.** No caso, a Egrégia Turma consignou que **a empresa detinha a possibilidade de fiscalizar a jornada de trabalho desenvolvida**, ainda que a finalidade precípua do rastreamento consistisse na proteção contra roubos. Indubitável, portanto, que **o empregador exercia o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado.** Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante da autorização legal para dispensa do registro. Nesse contexto, o reclamante tem direito às horas extras. [...]. E-RR-45900-29.2011.5.17.0161, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 23/02/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017 – Informativo TST no 153. (grifou-se).

¹¹² TOLEDO FILHO, 2019, p. 22.

¹¹³ MIZIARIA, op. cit, p. 1019.

¹¹⁴ Ibid., p. 1021-1022.

Em uma perspectiva de direito comparado, a limitação da jornada no teletrabalho é observada na legislação portuguesa¹¹⁵. O artigo 170º, nº 1 e 2, do CT lusitano fixa que:

O empregador deve respeitar a vida privada do trabalhador, seu tempo de descanso e de repouso. Sempre que o teletrabalho for realizado no domicílio do trabalhador deve ser respeitado o intervalo entre 9 e 19 horas, para fins de controle e da atividade laboral.¹¹⁶

É importante a reflexão de Maria Aparecida Bridi¹¹⁷ de que o trabalho tende a remeter o trabalhador para a esfera pública, contudo, o teletrabalho "o devolve para a esfera privada e o invisibiliza, situação que pode trazer novos desafios aos trabalhadores, inclusive processos de autointensificação do trabalho"¹¹⁸.

As consequências advindas do descumprimento das normas de saúde no teletrabalho, bem como da submissão a longas jornadas de trabalho, vão se interseccionar com a discussão ao longo dos próximos capítulos da pesquisa. Adianta-se que a intensificação do uso das tecnologias e do prolongamento das horas trabalhadas retiram a possibilidade do exercício do direito ao descanso, num cenário que contribui para "o esgotamento físico e emocional, sobrecarga, além de prováveis transtornos psicossomáticos e psíquicos"¹¹⁹.

CAPITULO II - A DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E SUAS APLICAÇÕES NO TELETRABALHO

Conforme alerta a conselheira da OIT María Luz Vega Ruiz, o futuro caminha para a compreensão que a saúde laboral não se restringirá à limitação da periculosidade e

¹¹⁵ "Deve-se observar no entanto, que o CT Português prevê que o teletrabalhador por acordo escrito ou por instrumento de regulação coletiva pode ser isento do "horário de trabalho". (art. 218 do CT)." - GAURIAU, 2021, p. 30.

¹¹⁶ Ibidem.

¹¹⁷ BRIDI, 2020, p. 195.

¹¹⁸ "Os dados analisados afirmam um aumento no ritmo de trabalho (46,5% de trabalhadores setor público e 52,09% do setor privado)" - BRIDI, 2020 p. 197.

¹¹⁹ DELGADO et al., 2020, p. 185.

insalubridade, mas dará ênfase a indicadores como o nível de estresse, concentração e adaptação às novas formas de trabalho¹²⁰.

No presente capítulo serão abordadas as dimensões jurídicas das rupturas do teletrabalho, analisando a perspectiva constitucional da dignidade da pessoa humana trabalhadora e suas repercussões no meio ambiente laboral e na saúde mental.

Primeiramente, os direitos fundamentais são essenciais para o desenvolvimento da democracia e para a racionalização do trabalho, pois constituem "prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade"¹²¹. Os direitos fundamentais são baseados na trilogia universal da humanidade, compreendida como a vida, a liberdade e a dignidade da pessoa humana¹²².

Com a Constituição Federal de 1988 se tem a constitucionalização de princípios justralhistas, sendo os principais: "o da valorização do trabalho, em especial do emprego; o da justiça social; o da submissão da propriedade à sua função socioambiental; e o princípio da dignidade da pessoa humana."¹²³

Assim, para uma melhor compreensão da dimensão socioambiental do trabalho digno¹²⁴ e da saúde mental no teletrabalho, é necessário partir do pressuposto que o trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve se apoiar no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana¹²⁵.

¹²⁰ RUIZ, María Luz VEGA. *La Salud y el Trabajo, Los Derechos Fundamentales del Futuro*. RJT, 2020, p. 27, 33.

¹²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, v. 70, n. 06, junho de 2006, p. 11.

¹²² LEITE, 2018, p. 354.

¹²³ DELGADO, op. cit., p. 15.

¹²⁴ DIAS, Valéria de Oliveira. *A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal*. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019.

¹²⁵ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2a ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 178.

2.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO DIREITO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO

Conforme leciona Luís Roberto Barroso, a dignidade humana é consenso ético do mundo ocidental, inserida em incontáveis documentos internacionais, em constituições nacionais, leis e decisões judiciais¹²⁶. O princípio, segundo Maurício Godinho Delgado, pode ser conceituado como a ideia de que o valor central das democracias contemporâneas é a pessoa humana em si, independente do *status* econômico, social ou intelectual, e que o ser humano é o centro da ordem juspolítica, subordinando as normas¹²⁷.

A dignidade humana tem suas origens na ética e na filosofia moral, sendo em primeiro lugar um valor, um conceito axiológico derivado da ideia de bem¹²⁸. Ao longo do século XX, o princípio foi incorporado ao discurso político, migrando para o direito ao ser positivado em documentos e tratados internacionais¹²⁹. Nesse contexto, uma das primeiras e mais importantes referências ao princípio consta na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), instituindo em seu primeiro artigo que "Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade"¹³⁰. No diploma, a dignidade da pessoa humana já se vinculava aos direitos trabalhistas, fixando que todo trabalhador tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure uma existência digna, além de outros meios de proteção social (art. XXIII, 3)¹³¹.

Como consequência, a dignidade tornou-se conceito jurídico em razão da mudança do pensamento jurídico em meados do fim da Segunda Guerra Mundial com a ascensão do pós-

¹²⁶ BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*; tradução Humberto Laport de Mello. – 3. reimpressão. – Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 9.

¹²⁷ DELGADO, 2006, p. 23.

¹²⁸ BARROSO, op. cit., p. 61.

¹²⁹ Ibid., p. 62.

¹³⁰ Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>> . Acesso em: 15/06/2021.

¹³¹ BARROSO, op. cit., p. 62.

positivismo, que reaproximou o direito da moral e da filosofia política¹³². Assim, tanto as divisões entre direito público e privado, bem como a crença no formalismo, começaram a ruir. Tem-se assim um ambiente pós-positivista, centrado na constituição e nos princípios (implícitos e expressos), no qual os julgadores passam a recorrer com frequência à moralidade política¹³³. Ainda é importante compreender os papéis que a dignidade da pessoa humana exerce no ordenamento jurídico, tendo como primeira função atuar como fonte de direitos e deveres, irradiando-se para direitos não expressamente enumerados, mas que são reconhecidos como parte das sociedades democráticas maduras¹³⁴.

Segundo Luis Roberto Barroso, o núcleo essencial da dignidade humana é formado pelos seguintes elementos: o valor intrínseco, a autonomia e o valor comunitário¹³⁵. O primeiro conteúdo, o **valor intrínseco de todos os seres humanos**, se fundamenta no imperativo categórico kantiano e por uma ótica antiutilitarista, que entende o homem como um fim em si mesmo e não como um meio para a realização de metas coletivas ou projetos de outros. Também se fundamenta no pressuposto antiautoritário, no qual é o Estado que existe para o indivíduo e não o contrário¹³⁶.

Destaca-se que o valor intrínseco do ser humano é a base de vários direitos fundamentais, como o direito à vida e à igualdade perante a lei e na lei, inclusive dá origem ao conjunto de direitos mais importantes para a presente pesquisa: **o direito à integridade física, psíquica e mental**¹³⁷.

Com relação ao segundo elemento, a **autonomia** humana é compreendida como o fundamento ético do livre arbítrio dos indivíduos, que viabiliza a busca pelo ideal de viver bem e de sua autodeterminação para definir as regras que regerão a sua vida¹³⁸. Daqui decorre a ideia de mínimo existencial (mínimo social ou direito às provisões necessárias para uma vida digna), que pode ser resumida nos seguintes termos:

¹³² BARROSO, 2014, p. 19, 62.

¹³³ Ibid., p. 62-63.

¹³⁴ Ibid., p. 66.

¹³⁵ Ibid., p. 66.

¹³⁶ Ibid., p. 76-77.

¹³⁷ Ibid., p. 77-78.

¹³⁸ Ibid., p. 81-82.

Para serem livres, iguais e capazes de exercer uma cidadania responsável, os indivíduos precisam estar além de limiares mínimos de bem-estar, sob pena de a autonomia se tornar uma mera ficção, e a verdadeira dignidade humana não existir. Isso exige o acesso a algumas prestações essenciais — como educação básica e serviços de saúde —, assim como a satisfação de algumas necessidades elementares, como alimentação, água, vestuário e abrigo¹³⁹

O terceiro e último elemento entende a dignidade humana como **valor comunitário**, partindo da compreensão de que a autonomia pessoal é limitada por convenções sociais e pela regulação estatal, porém, tais restrições devem ser metas coletivas em prol de uma vida digna¹⁴⁰, adequadas para evitar "o grave risco do majoritarismo moral, que é uma manifestação de tirania da maioria."¹⁴¹

Por fim, outra importante repercussão da dignidade da pessoa humana é sua eficácia horizontal, que se traduz na aplicação do princípio tanto nas relações entre governo e indivíduos, quanto nas relações privadas¹⁴².

Quanto à história constitucional brasileira, a primeira Constituição a mencionar o tema foi a de 1946, relacionando a dignidade da pessoa humana apenas com a valorização do trabalho, estrutura que se manteve nas constituições autocráticas de 1967 e 1969¹⁴³.

Foi com a Constituição Democrática de 1988 que a dignidade da pessoa humana passou a ser o princípio fundamental do sistema jurídico, político e social¹⁴⁴. Sua centralidade no ordenamento jurídico é atestada em inúmeras disposições da CF, tais quais: a) a dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III); b) os requisitos para a garantia desta (uma sociedade livre, justa e solidária) são objetivos fundamentais da República (art. 3º, I) e c) a dignidade humana é um objetivo da ordem econômica, que tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170).

¹³⁹ BARROSO, 2014, p. 85.

¹⁴⁰ Ibid., p. 88.

¹⁴¹ Ibid., p. 91.

¹⁴² Ibid., p. 68.

¹⁴³ "A ordem econômica e social tem por fim realizar o desenvolvimento nacional e a justiça social, com base nos seguintes princípios: [...] II – valorização do trabalho como condição da dignidade humana" (art. 160, CF/1969)". DELGADO, 2006, p. 24.

¹⁴⁴ Ibid., p. 24.

Concluindo, a Constituição incorpora a dignidade em seu núcleo mediante múltiplas funções: fundamento, princípio e objetivo, com amplitude para ultrapassar uma visão estritamente individualista em favor de uma dimensão social e comunitário da dignidade humana¹⁴⁵.

2.2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico em simbiose com a tutela da dignidade da pessoa humana. É simbólico o fato de que a primeira menção ao princípio em uma constituição brasileira se deu em 1946, não definindo esse como fundamento da ordem juspolítica ou social, mas o relacionando com o trabalho, afirmando que é direito de todos o trabalho que possibilite a existência digna ¹⁴⁶.

Conforme foi exposto, a dignidade da pessoa humana é o valor fundante da ordem jurídica, portanto quando a Constituição se refere ao direito ao trabalho, implicitamente está se referindo ao **direito fundamental ao trabalho digno**, entendido como o trabalho que permite o acesso aos direitos fundamentais¹⁴⁷. Ele é essencial para a promoção e a defesa da saúde mental no trabalho, pois tem potencial para solucionar a contradição típica do trabalho, que possibilita a construção da identidade social do homem, mas também "pode destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício."¹⁴⁸.

O direito ao trabalho não é apenas defendido como uma fonte de subsistência, mas como "fonte de dignidade, integração social e desenvolvimento do sujeito que labora", dando maior eficácia a esse direito que "indubitavelmente alcança a subjetividade e o patrimônio imaterial dos que trabalham"¹⁴⁹. Destaca-se que é apenas pelo trabalho digno que o ser humano contrói sua identidade social e tem sua subjetividade respeitada e protegida no processo produtivo.

¹⁴⁵ DELGADO, 2006, p. 25

¹⁴⁶ Ibid., p. 24.

¹⁴⁷ DELGADO, 2015, p. 182-183.

¹⁴⁸ Id., 2006, p. 236.

¹⁴⁹ DUTRA, 2012, p. 283.

O ordenamento jurídico ao adotar como seu centro a pessoa humana fixa que as relações trabalhistas não podem violar a dignidade por argumentos utilitaristas, em que o ser humano é visto como um objeto ou meio para a realização de interesses alheios¹⁵⁰. Também se extrai que o descumprimento das normas trabalhistas viola o trabalho digno, principalmente quando lesiona a integridade física e psíquica do trabalhador, tema central à pesquisa.

A Constituição coloca o valor social do trabalho em paridade com o valor social da livre iniciativa, pois ambos são fundamentos da República (art. 1º, IV da CF), assim, tanto o sujeito trabalhador, como o empregador são destinatários de "igual respeito e consideração a serem garantidos pela efetivação de direitos fundamentais"¹⁵¹. Ainda, dos princípios gerais da atividade econômica se extrai que a autonomia privada e a liberdade econômica têm como finalidade assegurar a dignidade da pessoa humana, dialogando com os princípios da função social da propriedade, da defesa do consumidor e do meio ambiente, dentre outros (art. 170 da CF).

Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado, a dignidade da pessoa humana não se limita às dimensões particulares e dos direitos da personalidade, mas também se manifesta na afirmação social do ser humano, que se efetiva mediante o trabalho regulamentado¹⁵². A atribuição do valor social do trabalho ao patamar de fundamento da República, não apenas reconhece a centralidade do trabalho na sociedade salarial, mas leva a uma ampliação do conceito de trabalho para uma perspectiva atenta à dignidade da pessoa humana¹⁵³, que deve prevalecer em qualquer trabalho humano mediante a universalidade de patamares civilizatórios mínimos.

Assim, conforme sustenta Gabriela Neves Delgado, devem ser garantidos, pelo menos, os direitos fundamentais a todo e qualquer trabalhador, para que se proteja materialmente todo e qualquer trabalho¹⁵⁴, respeitando as diferentes circunstâncias em que esse se desempenha.

¹⁵⁰ DELGADO, 2015, p. 180.

¹⁵¹ DIAS, 2019, p. 26.

¹⁵² Ibid., p. 26.

¹⁵³ DUTRA, 2012, p. 283.

¹⁵⁴ DELGADO, op. cit., p. 182, p. 195.

A proposta é justificada por uma interpretação sistemática da Constituição, que ao estabelecer o direito fundamental ao trabalho, logicamente fixa o direito fundamental ao trabalho que seja digno¹⁵⁵. Nesse sentido, o caráter de piso civilizatório dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta é fundamentado por três grandes eixos jurídicos: a) a amplitude universal dos direitos trabalhistas proveniente de tratados e convenções internacionais, que englobam, dentre outros, o direito a uma remuneração justa, a saúde e segurança no trabalho, e o direito ao descanso; b) os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta contidos na CF¹⁵⁶ (art. 7º), e c) a indisponibilidade de direitos na CLT, tais quais os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho, e a prevenção dos acidentes de trabalho¹⁵⁷.

A defesa do trabalho digno é um importante ponto de reflexão, uma vez que, conforme afirma Mauricio Godinho Delgado, na história institucional brasileira se observa uma cuidadosa "estratégia elitista [...] de segregação das mais amplas camadas da população de qualquer padrão significativo de civilidade nas relações de trabalho"¹⁵⁸. Estratégia que é reforçada no contemporâneo pelos ataques às leis trabalhistas e pior, por movimentos pelo fim da Justiça do Trabalho, por argumentos que não se sustentam e propostos por representantes do próprio povo.

Para a efetivação do direito ao trabalho digno, deve sempre se observar que se há um direito fundamental, também há um dever fundamental de proteção¹⁵⁹ e concretização, sob responsabilidade tanto do Estado, como dos empregadores. Também, conforme leciona Valéria de Oliveira Dias, o trabalho digno é concretizado por meio de sua dimensão socioambiental, que protege de forma simultânea "a pessoa humana trabalhadora, o valor social do trabalho e o meio ambiente do trabalho."¹⁶⁰

Em suma, o direito fundamental ao trabalho digno apoia-se na centralidade da dignidade humana na Constituição e, como consequência, veda práticas institucionais de gestão do trabalho incompatíveis com tal princípio. Não é demais lembrar que o ser

¹⁵⁵ DELGADO, 2015, p. 183.

¹⁵⁶ Tal indisponibilidade é excetuada no art. 7º, VI, XIII e XIV.

¹⁵⁷ DELGADO, op. cit., 188-189.

¹⁵⁸ Id., 2006, p. 28.

¹⁵⁹ Id., 2015, p. 38.

¹⁶⁰ DIAS, 2019, p. 8

humano não perde a condição de "centro convergente do ordenamento jurídico justralhista constitucionalizado, tampouco se despe de sua dignidade, ao assumir as obrigações e deveres de uma relação contratual trabalhista"¹⁶¹. Assim, os fundamentos aqui defendidos também devem ser aplicados ao teletrabalho diante de seus conflitos e incertezas normativas.

2.3 O DIREITO AO MEIO AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL E SEGURO NA PERSPECTIVA SOCIOAMBIENTAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Primeiramente, a tutela do meio ambiente do teletrabalho é vital à concretização do direito fundamental ao trabalho digno, bem como para a saúde mental no teletrabalho. Assim, parte-se da moderna concepção do meio ambiente do trabalho, que está densamente interligada com os direitos humanos, tais quais o direito à vida, à segurança e à saúde, ambos decorrentes dos princípios da dignidade humana e da cidadania ¹⁶². O direito fundamental ao trabalho digno aqui se manifesta em sua dimensão socioambiental, que privilegia a proteção simultânea do trabalhador, do valor social do trabalho e do meio ambiente laboral, efetivada mediante a tutela da saúde física e mental, conforme explica Valéria de Oliveira Dias¹⁶³.

Em princípio, a Constituição de 1988 contempla inúmeros dispositivos relativos ao meio ambiente e, de forma inédita, reserva um capítulo específico para o tema. Conforme estabelece o art. 225 da CF, o direito à saúde é direito de todos e essencial para uma qualidade de vida digna, sendo dever do Estado e da sociedade defendê-lo e preservá-lo.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A proteção específica do meio ambiente do trabalho, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, tem seu **conceito** extraído da Constituição ao se fixar que compete ao Sistema Único de Saúde "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do

¹⁶¹ DIAS, 2019, p. 50.

¹⁶² LEITE, 2021, p. 356.

¹⁶³ DIAS, op. cit., p. 52.

trabalho." (art. 200, inciso VII), demonstrando que o meio ambiente laboral (espécie) está incluído nas disposições protetivas ao meio ambiente (gênero).

Tal proteção é densificada nos direitos constitucionais trabalhistas relativos à redução dos riscos inerentes ao trabalho (mediante normas de saúde, higiene e segurança) e com o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização quando esse incorrer em dolo ou culpa¹⁶⁴.

Nesse sentido, a compreensão constitucional sobre o meio ambiente é exteriorizada no princípio da submissão da propriedade privada à função socioambiental, segundo o qual a propriedade privada deve respeitar sua função social e, na mesma medida, a função ambiental¹⁶⁵. O princípio é extraído das disposições constitucionais acerca da "Ordem Econômica e Financeira" e dos "Princípios Gerais da Atividade Econômica", que conciliam a livre iniciativa com o dever de se pautar na valorização do trabalho humano e na justiça social, bem como assegurar a dignidade humana. *In verbis*:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VI - **defesa do meio ambiente**, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

A tutela do meio ambiente laboral pode se dar por várias vias. Destaca-se que no plano político cabe ao poder público formular leis que, dentre outras, controlem a produção e comercialização que comportem risco para a vida, qualidade de vida e meio ambiente (art. 225, V da CF).

Também se extrai que o dever de defesa do meio ambiente laboral equilibrado não recai apenas sobre o Estado, mas também à coletividade, que inclui a pessoa jurídica e o mercado. Esses possuem o dever de controlar as atividades nocivas à vida e ao meio ambiente (art. 225, §1º, V da CF), sob pena de sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados (art. 225, § 3º)¹⁶⁶.

¹⁶⁴ LEITE, 2021, p. 356.

¹⁶⁵ DELGADO, 2006, p. 21

¹⁶⁶ DIAS, 2019, p. 39.

Ainda, tais deveres se manifestam tanto em obrigações de cunho negativo (abster de poluir ou lesionar a incolumidade físico-psíquica), como em obrigações de cunho positivo, mediante práticas preventivas e de reparo aos danos no ambiente laboral, que ocupam o epicentro do direito ambiental¹⁶⁷

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, outra importante estratégia de efetivação se dá no plano educativo, demandando uma mudança na mentalidade dos atores sociais envolvidos (empregadores, empregados e líderes sindicais), na qual a ideia da "monetização do risco", mediante o pagamento de adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade (art. 7º, XXIII, da CF), não pode ser adotada isoladamente, devendo também se fomentar uma cultura dos direitos humanos, da educação ambiental e da cogestão democrática¹⁶⁸.

No plano jurídico, o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos possuem protagonismo, uma vez que os arts. 8º, III e 120, §1º da CF conferem legitimidade a esses para a proposição de ação civil pública trabalhista destinada à proteção e à preservação do meio ambiente do trabalho.

2.3.1 A Defesa do Meio Ambiente Laboral Saudável nas Normas Trabalhistas

A defesa da dimensão socioambiental do trabalho encontra suporte em inúmeros preceitos da CLT e demais normas, que adotam estratégias preventivas (mediante comandos de fiscalização e requisitos de segurança), sancionadoras, indenizatórias ou previdenciárias.

A CLT possui uma cuidadosa regulamentação acerca da segurança e medicina do trabalho, tendo um capítulo específico para o tema (V), que fixa uma série de requisitos para o funcionamento empresarial, com destaque para os parâmetros de estrutura dos estabelecimentos (arts. 170 a 174), de iluminação (art. 175), de temperatura (arts. 176 a 178), de instalações elétricas (arts. 179 a 181), de cuidados para se movimentar e armazenar materiais (arts. 182 e 183), de segurança das máquinas e equipamentos (arts. 184 a 188), além de orientações para a prevenção da fadiga (art. 198).

Na síntese de Carlos Henrique Bezerra Leite, a prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais se opera pela imposição de deveres aos empregadores e empregados

¹⁶⁷ DIAS, 2019, p. 43

¹⁶⁸ LEITE, 2021, p. 357

(arts. 157 e 158, CLT), pela inspeção prévia dos estabelecimentos (art. 160), pelo embargo ou interdição (art. 161) e pelos parâmetros de segurança mencionados anteriormente¹⁶⁹.

Nessa perspectiva, o Ministério do Trabalho é um importante agente para a promoção de tal direito pois, conforme prescreve o art. 200 da CLT, possui competência para expedir Normas Regulamentadoras (NR) destinadas ao atendimento das “peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho”.

As NR estão previstas na Portaria MTb 3.214/1978 e detalham os procedimentos a serem adotados pelos empregadores, agentes fiscais e outros, para o fiel cumprimento da lei¹⁷⁰. Para exemplificar, menciona-se a NR-9, que versa sobre a instituição do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, e a NR-17, que fixa parâmetros para a "adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente"¹⁷¹.

Assim, da análise das NRs se extrai normas gerais de segurança, como o dever de limpeza e organização da área de trabalho, de que todo acidente deve ser comunicado, por menor que seja, o dever de instrução do uso de equipamentos e de fiscalizar e prevenir riscos¹⁷².

Também, há de se observar que a execução do contrato de trabalho pode lesionar as dimensões físico-mentais da saúde, resultando em doenças ocupacionais (decorrentes do ambiente ou da postura durante o trabalho), doenças profissionais (pela prática de certa profissão específica, impregnada de agentes agressores ao organismo) e os acidentes de trabalho, que são incidentes concentrados¹⁷³.

O **acidente de trabalho** em sentido estrito, nos termos do art. 19 da Lei nº 8.213/91, é aquele que "ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação

¹⁶⁹ LEITE, 2021, p. 172.

¹⁷⁰ SILVA, Agenor Antônio. *Segurança do Trabalho e Meio Ambiente – A dupla atuação*. São Paulo: Editora Érica, 2018. p. 42.

¹⁷¹ Ibid., 2018, p. 46.

¹⁷² SILVA, 2018, p. 84-85.

¹⁷³ DELGADO, 2019, p. 740

funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho"¹⁷⁴.

Por outro lado, o **acidente de trabalho por equiparação** (art. 21), parte do princípio da concausalidade, segundo o qual desde que o fato represente *conditio sine qua non* do dano, o sinistro laboral estará configurado¹⁷⁵. Na síntese de Roberto Fleury de Souza Bertagni e Antonio Lopes Monteiro:

[...] quando o empregado estiver à disposição do empregador, independentemente do local e dia, em horário de trabalho e no ambiente da empresa, mesmo sem estar efetivamente trabalhando (períodos destinados às refeições e a outras necessidades fisiológicas), verificando-se o acidente, este assume a natureza de acidente do trabalho.¹⁷⁶

Ainda, as **doenças ocupacionais** (art. 20, I e II) se subdividem nas doenças profissionais e nas doenças do trabalho. As primeiras são conhecidas como “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, são consequência do exercício profissional peculiar de determinada atividade, na qual microtraumas vão agredindo de forma cumulativa as defesas orgânicas e, portanto, não demandam comprovação de nexo de causalidade dado sua tipicidade¹⁷⁷. Por outro lado, as doenças do trabalho são conhecidas como “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, são desencadeadas por condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente¹⁷⁸. Também se originam dos “microtraumatismos acumulados”, mas, por serem atípicas, exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho¹⁷⁹.

Para exemplificar a aplicação dos institutos no campo da saúde mental, menciona-se o assédio moral no trabalho, que pode causar impactos negativos como sentimento de

¹⁷⁴ MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury De Souza. *Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais*. 10ª Edição, 2020. Saraiva Educação SA, 2019, p. 165, 44-45, 49-51.

¹⁷⁵ *Ibid.*, p. 49.

¹⁷⁶ *Ibid.*, p. 51.

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 45.

¹⁷⁸ *Ibid.*, p. 45-46.

¹⁷⁹ *Ibid.*, p. 46.

inferioridade, depressão e crises de identidade¹⁸⁰. Um cenário que pode levar ao afastamento do trabalhador em razão da Síndrome de *Burn-Out*¹⁸¹ (grupo V, lista B, nº XII), uma doença ocupacional entendida como uma “sensação de estar acabado”¹⁸², tendo como principais fatores de risco o “ritmo de trabalho perigoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho”¹⁸³.

Outro exemplo nesse sentido são as “reações ao estresse grave”, os “transtornos de adaptação” e o “estado de estresse pós-traumático” (grupo V, lista B, nº VIII), causados por dificuldades físicas e mentais no trabalho, por acidente grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho.

Quanto aos efeitos jurídicos do adoecimento no trabalho, havendo lesão à incolumidade física-psíquica do trabalhador surge a possibilidade jurídica de reparação pelo empregador.

Primeiramente, as lesões acidentárias podem aferir dor física e psicológica ao trabalhador, provocadas com intensidade imediata ou permanente, dando ensejo ao pagamento de **danos morais**¹⁸⁴, compreendidos como uma lesão aos direitos da personalidade, não se constituindo um preço pela dor, mas em “um meio para atenuar, em parte, as consequências do prejuízo imaterial”¹⁸⁵. De forma cumulativa, os acidentes também podem dar ensejo a **danos estéticos**, espécie de danos morais em que ocorre lesão “à beleza física, ou seja, à harmonia das formas externas de alguém”, como cicatrizes, lesão ou perda de órgãos¹⁸⁶.

Também haverá repercussões de ordem patrimonial, mediante o pagamento de **dano material**, que compreende as perdas efetivas (dano emergente) e “aquilo que razoavelmente

¹⁸⁰ MONTEIRO, BERTAGNI, 2019, p. 165.

¹⁸¹ *Ibid.*, p. 166.

¹⁸² BRASIL. DECRETO No 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999, Brasília, DF, 1999. Regulamento da Previdência Social, Anexo II, Lista B, Grupo V da CID-10 (Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho), XII.

¹⁸³ MONTEIRO, BERTAGNI, *op. cit.* 166.

¹⁸⁴ DELGADO, 2019, p. 741.

¹⁸⁵ TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil: volume único*. São Paulo: Método, 2017, p. 489.

¹⁸⁶ *Ibid.*, p. 529-530.

se deixou ou deixar-se-á de ganhar (lucro cessante, por exemplo, redução ou perda da capacidade laborativa)¹⁸⁷, devendo o ofendido ter suas despesas de tratamento e dos lucros cessantes indenizadas até o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido (art. 949 do CC).

Ainda mais, nos termos do art. 201, inciso I da CF, os eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho são cobertos pela Previdência Social, tendo considerável parte de suas disposições na Lei n. 8.213/91. Assim, diante do acidente ou doença ocupacional, faz jus o empregado ao **auxílio-doença** a partir do 16º dia de afastamento, consistindo em uma renda mensal restrita ao período de impossibilidade ao trabalho¹⁸⁸. Outro reflexo seria o **auxílio-acidente**, devido quando o empregado é acometido por "incapacidade laborativa parcial e permanente¹⁸⁹", mediante a demonstração de nexo de causalidade entre a lesão e a atividade profissional desenvolvida, sendo irrelevante a possibilidade de reversibilidade da doença¹⁹⁰.

Concluindo, os inúmeros institutos elencados atestam o caráter essencial da defesa do meio ambiente laboral saudável pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro, que tutela a saúde em suas dimensões física, mental e social.

2.4 O DIREITO À SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO

2.4.1 O Direito à Saúde Mental

Conforme foi apresentado no primeiro capítulo, as novas formas de trabalho criam novas dicotomias: o estresse e maior cobrança de um lado, a maior liberdade e criatividade do outro; a descentralização do trabalho e a flexibilidade versus as concepções normativas de limitação da jornada. Como tais dilemas podem intensificar os impactos mentais do trabalho,

¹⁸⁷ DELGADO, 2019, p. 740.

¹⁸⁸ MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 73-74.

¹⁸⁹ Por permanente, deve-se entender como "incapacidade atual, que pode ou não persistir no futuro." - Cf. MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 75.

¹⁹⁰ Ibid., p. 75-76.

na presente seção serão expostos os **aspectos jurídicos da proteção à saúde mental dos trabalhadores submetidos ao teletrabalho.**

No passado, com o capitalismo industrial baseado no sistema taylorista-fordista, o foco da tutela da saúde no trabalho era ocupacional, em um contexto de longas jornadas e ambientes insalubres e perigosos¹⁹¹. Tal ênfase se dava em razão do sistema de produção se articular "de forma objetiva, sobre o corpo do trabalhador, transformando-o, se possível, em máquina", fato que demandou direitos sociais diretamente relacionados com as dimensões físico-corporais do trabalhador, como patamares salariais mínimos, limites de jornada, repousos e condições de ergonomia¹⁹².

Contudo, é no cenário contemporâneo que se observa, a partir dos anos 1970, uma intensificação dos conflitos relativos à saúde mental em razão da difusão do modelo toyotista de gestão. Na síntese de Valéria de Oliveira Dias, referido modelo é marcado pelo "culto à excelência, na competitividade entre os pares, no esfacelamento dos laços de solidariedade e na instrumentalização do medo, gerando uma cultura de violência psicológica a permear os espaços de trabalho"¹⁹³.

É importante observar que o adoecimento mental afeta tanto os empregados, como os empregadores, pois conforme alerta a OIT, a omissão no gerenciamento dos riscos psicossociais no trabalho pode desencadear sintomas como "baixa motivação, ansiedade, depressão, *burnout*", além de reações físicas como dores e fadiga, e o abuso de substâncias para compensar o estresse e a dificuldade de relaxamento¹⁹⁴.

A relevância de tal problema é evidenciada na medida em que, no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais são a terceira maior causa de incapacidade definitiva nas aposentadorias por invalidez acidentária, fato observado no Anuário Estatístico da Previdência Social dos anos 2014 e 2016¹⁹⁵.

¹⁹¹ DIAS, 2019, p. 35.

¹⁹² DUTRA, 2012, p. 280.

¹⁹³ DIAS, op.cit., p. 35.

¹⁹⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. Geneva: ILO 2020c. Disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm>. Acesso em 02/07/2021. p. 6.

¹⁹⁵ DIAS, op. cit., p. 10.

Assim, o cenário deve ser tutelado pelo direito à saúde, gênero do qual a saúde mental é espécie, pois o adoecimento mental pode ocorrer em conjunto com as patologias físicas, que podem ser desencadeadas pelo sofrimento psíquico¹⁹⁶. Seria o caso do acometimento de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), que possuem múltipla causalidade relacionada com as dinâmicas subjetivas, como exemplo a "estratégia de defesa da autoaceleração para suportar o ritmo intenso de trabalho sob pressão de produtividade"¹⁹⁷.

Primeiramente, parte-se da posição da Organização Mundial da Saúde (OMS), que defende que a saúde deve ser compreendida como um estado de bem-estar completo, no aspecto físico, mental e social, e não meramente a ausência de enfermidades¹⁹⁸. Trata-se de uma concepção que observa a "intersetorialidade" do regime jurídico-constitucional de proteção à saúde em sua dimensão individual e coletiva, conectada a outros bens constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, o meio ambiente e o trabalho¹⁹⁹.

O direito fundamental à saúde, em sentido material, decorre do direito à vida, pois a vida constitucionalmente tutelada é aquela "saudável, com dignidade e qualidade preservadas", constituindo norma de "superior hierarquia axiológica"²⁰⁰. Assim, a higidez física, mental e emocional do ser humano é um bem fundamental de "sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra.", sendo destinatária de forte tutela constitucional, principalmente no âmbito trabalhista (art. 5º, V e X, e art. 7º, XXVIII da CF)²⁰¹.

Na perspectiva constitucional, o direito à saúde é elevado a direito humano fundamental mediante um regime jurídico privilegiado, que transcende uma noção meramente curativa, compreendendo as dimensões preventivas e promocionais da saúde. Tem-se, na

¹⁹⁶ DIAS, 2019, p. 48.

¹⁹⁷ Ibid., p. 48.

¹⁹⁸ RUIZ, 2020, p. 30.

¹⁹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. Algumas considerações sobre o direito fundamental à proteção e promoção da saúde aos 20 anos da Constituição Federal de 1988. *Revista de Direito do Consumidor*, v. 67, p. 125-172, 2008. p. 127.

²⁰⁰ DIAS, op. cit., p. 30.

²⁰¹ DELGADO, 2019, p. 741.

verdade, um direito à proteção e à promoção da saúde (art. 196 da CF) ²⁰², um dever fundamental cujo o principal destinatário é o Estado, mas também os cidadãos e as empresas, principalmente em razão do princípio da solidariedade, "no âmbito daquilo que Canotilho denomina como responsabilidade compartilhada (*shared responsibility*)"²⁰³. Também, diante da eficácia horizontal inerente aos direitos fundamentais, o direito à saúde incide nas relações entre particulares, manifestado-se tanto de forma indireta, com a intervenção prévia dos órgãos estatais, quanto de modo direto, com as normas de proteção ao trabalhador²⁰⁴.

Quanto à análise jurídica específica do direito à saúde mental, para uma compreensão mais apurada do tema, é necessária uma abordagem interdisciplinar com pesquisas da área da saúde, em que se abordará o sofrimento psíquico no teletrabalho²⁰⁵. Na presente seção, daremos ênfase aos aspectos jurídicos da questão.

Primeiramente, a proteção justralhista do ambiente laboral estende-se também aos aspectos sociais e psicológicos, preservados pelo direito à saúde mental no trabalho, entendido como a vivência equilibrada e com a redução do sofrimento psíquico²⁰⁶.

As práticas empresariais relativas à organização do trabalho devem se ater à dimensão socioambiental do trabalho digno, dando atenção à saúde psicofísica, que tem como principais fontes de riscos: as cargas excessivas de trabalho, o não reconhecimento do trabalho executado, a cultura organizacional "tolerante com a prática de comportamentos inadequados e desarrazoados, que gera estresse indevido e/ou impõe um ritmo e volume de trabalho que desconsidera o bem-estar psicofísico."²⁰⁷.

Assim, a preservação da qualidade do ambiente laboral é um dos principais indicadores para a saúde mental, possibilitando a construção de um espaço de cidadania que permita ao trabalhador, individual e coletivamente considerado, desenvolver sua

²⁰² SARLET, 2008, p. 132.

²⁰³ Ibid., p. 131.

²⁰⁴ Ibid., p. 134.

²⁰⁵ Ir para o capítulo 3.

²⁰⁶ BATISTA JUNIOR, Ernesto Emir Kugler; VILLATORE, Marco Antônio César. Aspectos psicossociais no meio ambiente de trabalho e prevenção da saúde mental do trabalhador. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 64, p. 45-52, dez. 2017/jan. 2018, p. 46.

²⁰⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO apud DIAS, 2019, p. 51.

personalidade e suas potencialidades mediante patamares dignos de saúde, conforme destaca Valéria de Oliveira Dias²⁰⁸.

Segundo Ernesto E. K. Batista Junior e Marco A. C. Villatore, o estabelecimento do nexos causal entre as doenças mentais e o trabalho é um desafio com grau elevado de dificuldade, diante dos complexos e plurais fatores²⁰⁹. O trabalho é bio-psíquico, pois o trabalhador dispõe de seu corpo, orgânico e mental. Segundo os autores, a dupla dimensão do adoecimento pode ser compreendida nos seguintes termos:

[...] o tempo de trabalho em excesso, ou com desgaste físico, proporciona sofrimento à porção orgânica ou biológica dos indivíduos, e em consequência à sua inseparável estrutura psíquica. É verdadeira a assertiva de sentido duplo, que um trabalho que leve à fadiga psíquica também é capaz de produzir efeitos orgânicos ou no componente biológico.²¹⁰

A Constituição enfatiza a necessidade de se promover a integridade psicofísica do trabalhador em uma série de artigos. É o caso das disposições que fixam o dever de redução dos riscos do trabalho por meio de normas de segurança, que são incorporadas aos direitos fundamentais trabalhistas (art. 6º e 7º, XXII). Também consta, no Texto Constitucional, o dever de reparação do dano material, moral ou à imagem em caso de violação dos direitos da personalidade e patrimônio moral dos empregados (art. 5º, V e X).

Como as novas formas de trabalho tendem a deslocar o desgaste do corpo para a mente, os direitos sociais devem ser revistos por uma perspectiva de proteção imaterial, fundamentada na concretização da dignidade humana que, no Estado Democrático de Direito, tem o sentido de ser a "realização plena de suas potencialidades e da sua felicidade, mediante afirmação de cidadania, sem restrição à mera sobrevivência física"²¹¹.

Assim, para se garantir a tutela da subjetividade frente aos excessos nocivos da organização produtiva, Renata Queiroz Dutra elenca os seguintes direitos: o direito à manutenção da saúde mental, sem imposição de práticas estressantes ou assediadoras; a

²⁰⁸ DIAS, 2019, p. 49.

²⁰⁹ BATISTA JUNIOR; VILLATORE, 2018, p. 46.

²¹⁰ Ibid., p. 46.

²¹¹ DUTRA, 2012, p. 281.

regulamentação do ritmo do trabalho dentro da jornada; o direito à desconexão, e direito a relações interpessoais saudáveis no trabalho²¹².

Portanto, os autores são enfáticos ao afirmar que a organização do trabalho e a gestão do ambiente laboral afetam o funcionamento psíquico do sujeito "conduzindo-o a vivências de prazer ou de sofrimento patogênico, o que pode desencadear o desenvolvimento das mais variadas patologias de ordem psíquica e psicossomática, além de patologias sociais relacionadas ao trabalho"²¹³. Assim, deve-se ater que a defesa da incolumidade psicofísica no trabalho é um pilar estratégico para se garantir a dignidade da pessoa humana, pois o trabalho ocupa um papel central na sociedade e na vida humana.

2.4.2 As Convenções e Diretrizes da OIT para a Saúde Mental no Trabalho

A proteção à saúde mental no trabalho encontra respaldo no plano dos direitos humanos, nas declarações e instrumentos internacionais incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro.

Primeiramente, o direito à saúde foi fixado pela Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia de 1944), na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), e no Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - PIDESC (1966)²¹⁴. Também na Convenção Americana de Direitos Humanos, conhecida como "Pacto de São José da Costa Rica", no Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o denominado "Protocolo de São Salvador"²¹⁵

Pelo Decreto nº 591/1992, o Brasil aderiu ao Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), comprometendo-se com o direito de toda pessoa desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental, mediante a melhoria dos aspectos da

²¹² DUTRA, 2012, p. 280-281.

²¹³ DIAS, 2019, p. 47.

²¹⁴ Ibid., p. 29.

²¹⁵ SARLET; FIQUEIREDO, 2008, p. 126-127.

segurança no trabalho e do meio ambiente (art. 12, b), bem como pela prevenção e tratamento das doenças profissionais (art. 12, c)²¹⁶.

Para a OIT, o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro é um direito humano que juntamente com o desenvolvimento sustentável asseguram a qualidade de vida do trabalhador²¹⁷. Tal diretriz é sustentada em inúmeras convenções, destacando-se as Convenções da OIT 155 e 161.

A **Convenção 155 da OIT**²¹⁸ versa sobre a saúde e o meio ambiente do trabalho. Referida convenção foi ratificada pelo Brasil²¹⁹ e fixa que tais direitos vão além da ausência de doenças, abrangendo também os elementos mentais (art. 3º, E). Assim, as políticas nacionais devem ter como objetivo a prevenção do adoecimento no trabalho e a redução de riscos (art. 4º, 2).

A **Convenção 161 da OIT**, também ratificada pelo Brasil²²⁰, destaca que as políticas nacionais devem privilegiar a adoção de medidas preventivas para garantir a saúde física e mental, bem como o dever de adaptar o trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental (art. 1, incisos I e II).

Ainda, deve-se dialogar com a **Convenção 190 da OIT**, que reconhece o direito ao trabalho livre de violência e assédio, entendidos como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “têm por objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos”²²¹.

²¹⁶ BRASIL. DECRETO No 591, DE 6 DE JULHO DE 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 21 jun. 2021.

²¹⁷ DIAS, 2019, p. 33.

²¹⁸ O dispositivo com consensos globais de proteção à saúde no trabalho foi revogado pelo Governo Jair Bolsonaro no Decreto nº 10.088, de 2019.

²¹⁹ BRASIL. Decreto no 1.254, de 29 de Setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 03/05/2021.

²²⁰ BRASIL. Decreto no 127, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção no 161, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm>. Acesso em: 03/05/2021.

²²¹ Convenção nº 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_750461/lang--en/index.htm. Acesso em 03/05/2021.

Assim, no plano internacional, a proteção à saúde mental é compreendida tanto em uma estratégia preventiva, que busca identificar e avaliar os riscos gerais, como também em uma dimensão correcional, que apura os danos ocorridos no trabalho ou aqueles "em que o trabalho não tenha sido a causa imediata do agravo, mas que com ele estabeleça uma relação de concausalidade"²²².

A OIT possui um guia específico sobre boas práticas para redução do estresse, o "*Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace*", e da análise em conjunto com relatório "*Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*" pode-se depreender, entre outras, as seguintes diretrizes quanto à saúde mental: a) avaliar a sobrecarga e a ociosidade dos colaboradores, e realizar a distribuição individualizada e proporcional de tarefas; b) o policiamento quanto à jornadas longas e ao exercício do descanso; c) o incentivo a exercícios de relaxamento, alongamentos e atividades recreacionais durante as pausas e no teletrabalho, d) oferecer suporte psicológico e métodos de relaxamento, como a meditação; e e) os líderes devem dar ênfase na criação de políticas de trabalho decente e coibir a discriminação²²³²²⁴.

Em síntese, da análise dos diplomas internacionais, dos guias e relatórios, observa-se o esforço para regular os impactos emocionais e psicológicos por meio de restrições ao excesso de trabalho e outras más práticas, bem como instrumentos de bem-estar para colaboradores.

2.4.3 O Direito à Saúde Mental no Teletrabalho

Conforme apresentado no primeiro capítulo, a legislação acerca da segurança e saúde no teletrabalho possui lacunas, fato que, aliado à liberalidade quanto à jornada dos teletrabalhadores, vem inaugurando ou intensificando conflitos que podem levar ao adoecimento mental.

Primeiramente, com a difusão do teletrabalho, a proteção da saúde mental e do equilíbrio pessoal destaca-se sobre a defesa da saúde física, pois o trabalho exercido em novas

²²² DIAS, 2019, p. 35.

²²³ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace*. Geneva: International Labour Office, 2012.

²²⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2020c.

condições permeia todas as esferas sociais e humanas²²⁵. Conforme leciona Maria Luz Vega Ruiz, as novas tecnologias trazem novas “enfermidades do progresso”, que demandam o foco na prevenção do adoecimento por novas regras e limitações, unindo o físico e o mental²²⁶.

O fato de a prestação laboral ocorrer em ambiente externo ao da empresa dificulta a fiscalização e o controle, portanto, os empregadores devem ter cautela com as normas de segurança, dando atenção a indicadores como a "sobrecarga de funções e atividades, ambiente laboral inadequado, riscos de acidentes em razão da má utilização ou manutenção de equipamentos eletrônicos"²²⁷. Ainda recomenda-se a atenção com os riscos psicossociais específicos do teletrabalho, como o isolamento, a dissolução entre as esferas familiar e profissional, o aumento do risco de violência doméstica, dentre outros²²⁸.

Nesse sentido, considerando que a legislação sobre a saúde e segurança no teletrabalho é breve, deve-se adotar uma interpretação sistemática com as normas já estudadas, apenas reiterando que os principais dispositivos celetistas são o art. 75-E, que fixa o dever patronal de instrução e prevenção às doenças e acidentes no teletrabalho, bem como o dever do empregado de seguir tais instruções, e o art. 157, no qual o empregador deve "cumprir e fazer cumprir" as normas de saúde mental.

Em uma perspectiva preventiva, as normas e políticas empresariais podem adotar instrumentos específicos para a saúde mental no teletrabalho, é o que recomenda a OIT, indicando que tais instrumentos devem incentivar a manutenção de hábitos saudáveis e redutores do estresse (aplicativos e serviços de *fitness* e meditação, etc.) e, o mais essencial, a criação ou ampliação de serviços de apoio psicológico, ressaltando (e garantindo) a confidencialidade²²⁹.

Ainda, em uma perspectiva reparativa, Denise Pires Fincato afirma que além das medidas preventivas outro importante pilar é a responsabilidade civil do empregador, preconizada nos art. 7º, inciso XXVIII da CF e art. 927 do CC, que não é atenuada pelas

²²⁵ RUIZ, 2020, p. 33.

²²⁶ Ibid., p. 34.

²²⁷ FINCATO, 2009, p. 117.

²²⁸ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2020c, p. 6.

²²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 14-15.

circunstâncias específicas do teletrabalho, mas ao contrário, demanda maior atenção do empregador²³⁰.

Portanto, o direito à saúde mental no teletrabalho, além de ter como pressuposto a saúde física do empregado, que se efetiva pelo cumprimento das normas justralhistas, também demanda a adoção de boas práticas e políticas que reduzam o sofrimento psíquico, e mais, deve-se ter atenção com problemas que se intensificam no remoto, como o isolamento e o direito à desconexão, analisados a seguir.

2.4.3.1 A Proteção Contra o Isolamento

Um dos principais efeitos negativos do teletrabalho é a melancolia, intensificada por se trabalhar sozinho em casa, longe da interação entre equipes. A melancolia pode ser compreendida como um "estado de ânimo de sofrimento profundo em relação à perda", causando o rebaixamento da autoestima, "delírio de inferioridade", insônia e ausência de apego à vida²³¹. Sigmund Freud a define como:

A melancolia se caracteriza, em termos psíquicos, por um abatimento doloroso, uma cessação do interesse pelo mundo exterior, perda da capacidade de amar, inibição de toda atividade e diminuição da autoestima, que se expressa em recriminações e ofensas à própria pessoa e pode chegar a uma delirante expectativa de punição.²³²

Se, por um lado, o teletrabalho pode melhorar o relacionamento com os superiores e aumentar a autonomia do empregado, em razão da flexibilidade e da comunicação horizontal pelos meios virtuais²³³; por outra perspectiva, trabalhar sozinho traz novos desafios e impactos negativos.

²³⁰ FINCATO, 2009, p. 121-122.

²³¹ FREUD, 1992, p. 133 apud DELGADO; ASSIS; ROCHA, 2020, p. 186.

²³² FREUD, Sigmund. *Introdução ao narcisismo: ensaios de metapsicologia e outros textos* (PC de Souza, trad. e notas, pp. 13-50). São Paulo: Companhia das Letras. Edição do Kindle (Trabalho original publicado em 1914), 2010. p. 2537

²³³ DE ALMEIDA FONSECA, Regina Lúcia; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 15, n. 2, p. 303-318, 2012. p. 314

Os dados demonstram que expressiva parte dos trabalhadores sente falta do contato com os colegas e outras interações²³⁴. Fato que pode desencadear o sentimento de exclusão frente a sociedade, e pior, pode fazer com que os empregados deixem de enxergar o resultado e a relevância de seu trabalho, implicando na "quebra de vínculo e identidade com os que o cercam."²³⁵ O isolamento pode causar impactos mais graves ao ambiente de trabalho, tais como "desfazimento dos laços de solidariedade no trabalho e o isolamento afetivo do trabalhador, impedindo a afirmação de sua identidade social e profissional, além de dificultar a mobilização coletiva."²³⁶

O sentimento de isolamento pode se originar da "construção deturpada da identidade, responsável pelo surgimento de sujeitos estressados ao extremo pelo trabalho, envolvidos em metas de competitividade e esvaziados por uma profunda solidão.", uma crise despertada pela captura da subjetividade dos trabalhadores e de ritmos de trabalho intensos²³⁷. No teletrabalho a melancolia pode se agravar pela "perda dos referenciais de tempo e de espaço de trabalho" propiciada pela tecnologia²³⁸ e que possibilita o trabalho a qualquer momento, 24 horas por dia.

No ordenamento jurídico pátrio não há disposições expressas para coibir tais problemas, contudo, outros ordenamentos já fornecem possíveis caminhos. É o caso do Código de Trabalho Português, que fixa ao empregador o dever de "evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores" (CT, art. 169.3)²³⁹, também fixa a igualdade de direitos e deveres dos teletrabalhadores para evitar o "medo de ser esquecido"²⁴⁰

No campo das boas práticas trabalhistas, recomenda-se a realização de treinamentos, eventos e cursos, que "propiciem o encontro entre colegas, o intercâmbio de informações e

²³⁴ BRIDI, 2020, p. 190.

²³⁵ FINCATO, 2009, p. 121.

²³⁶ DIAS, 2019, p. 48.

²³⁷ DUTRA, 2012, p. 278.

²³⁸ DELGADO; ASSIS; ROCHA, 2020, p. 187.

²³⁹ TOLEDO FILHO, 2019, p. 24.

²⁴⁰ VASQUEZ et al, 2020, p. 253.

experiências", a serem realizados periodicamente²⁴¹. Outro importante instrumento nos regimes integrais de teletrabalho é a realização de reuniões periódicas de integração entre as equipes (tanto de forma virtual, como presencial), sendo uma ótima oportunidade de monitorar a saúde física e mental dos empregados, bem como reconhecer o valor do trabalho executado e dar *feedbacks*.

2.4.3.2 O Direito à Desconexão e a Vedação às Jornadas Exaustivas

Primeiramente, deve-se compreender que a demanda por jornadas de trabalho que não esgotem as forças físicas e que levem ao adoecimento constitui-se uma reivindicação que remonta os primórdios da Revolução Industrial e das leis trabalhistas²⁴², contudo, não se trata de uma questão ultrapassada, por outro lado, é intensificada na era informacional, principalmente no teletrabalho.

Conforme leciona Ricardo Antunes, o trabalho on-line tende a favorecer a noção de uma "disponibilidade perpétua para o labor"²⁴³. As principais queixas no teletrabalho concentram-se nas jornadas sem limites e na dificuldade de organizar o tempo, fato que tem como consequência o "maior cansaço mental em função da dificuldade de separar o tempo de trabalho e o de não trabalho"²⁴⁴

Esta intensificação nas jornadas de trabalho é catalisada pelo inciso III do art. 62 da CLT, que exclui os empregados em teletrabalho do regime de controle de jornada, não estando esses vinculados à limitação de 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 58 da CLT c/c art. 7º, inciso XIII da CF). Tal liberdade justifica-se pela flexibilidade intrínseca do teletrabalho, que pode permitir a gestão do tempo pelo empregado. Contudo, o excesso de trabalho tem consequências negativas para a saúde física e mental do empregado, bem como para a produtividade da empresa.

²⁴¹ FINCATO, 2009, p. 122.

²⁴² Para a perspectiva histórica ver MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 1 jan. 2000, p. 172.

²⁴³ ANTUNES, 2018, p.. 34.

²⁴⁴ BRIDI, 2020, p. 193.

Importante observar que a subordinação jurídica no teletrabalho é mais fragmentada, pois é espacialmente difusa, podendo ocorrer por "sistema de *logon e logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares"²⁴⁵, sendo o controle do empregador por meio da tecnologia mais tênue. Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, foi em razão de tal compreensão que se teve uma evolução do entendimento da Súmula 428 do TST, que assegura "no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso.", uma importante interpretação para garantir a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais.

O direito à desconexão pode ser compreendido como a proteção de um espaço para a construção da subjetividade do trabalhador, por meio do lazer, da vida social e do ócio, sempre tendo em conta que o trabalho é uma importante esfera da vida, mas não é única. É nesse sentido a definição de Almiro Eduardo de Almeida, segundo o qual o direito à desconexão preserva a intimidade e possibilita que o empregado, "enquanto trabalha, utilize, de forma proporcional e adequada, válvulas de escape que permitam a desconexão, por alguns minutos, tornando assim mais produtivas e satisfatórias suas horas de trabalho."²⁴⁶

Conforme leciona Jorge Luiz Souto Maior, tal direito pode ser compreendido como um "direito ao não trabalho", que se opera pela desconexão efetiva das tensões da vida profissional, para assim preservar sua intimidade, vida privada e saúde social, por meio do respeito aos períodos legais de descanso (RSR, férias, feriados e outros)²⁴⁷.

Também, Denise Pires Fincato e Julia Carolina Lemonje utilizam o termo "hiperconexão" para a violação do direito à desconexão, compreendido como a incapacidade de "liberar-se da atmosfera profissional, impedindo-o de se afastar das questões pertinentes ao seu emprego e não sanadas ao longo da jornada.". Ela é desencadeada pela falta de desenvolvimento de estratégias de diferenciação entre ambiente profissional e familiar, do excesso no uso de tecnologia e de metas no teletrabalho²⁴⁸.

²⁴⁵ LEITE, 2021, p. 226

²⁴⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

²⁴⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, 2003, p. 298, 304-305.

²⁴⁸ FINCATO; LEMONJE, 2020, p. 125.

Como consequência de tal conduta, observa-se uma mudança na perspectiva do controle do tempo de trabalho²⁴⁹, que pode afetar negativamente a administração e organização das tarefas demandadas. É o que demonstram os dados, que identificam que considerável parte dos trabalhadores recebem demandas em qualquer horário e dia da semana (inclusive fins de semana e feriados), também se queixando da demora para realizar tarefas usuais e da menor disciplina ²⁵⁰. Mais grave ainda é o fato que estudos já demonstram que as novas formas de trabalho aumentam de forma substancial as horas trabalhadas, fornecendo evidências que trabalhar ao menos 55 horas por semana está associado com maior risco de doenças isquêmicas do coração e ataques cardíacos, se comparado com as jornadas de 35-40 horas semanais²⁵¹²⁵².

No que tange aos reflexos jurídicos do tema, deve-se ater que a submissão à jornadas ininterruptas ou que se projetam em momentos de lazer e descanso possui o potencial de lesionar a incolumidade físico-psíquica e mais, de violar direitos fundamentais.

A efetivação do trabalho digno também se opera pela garantia do direito à desconexão, pois trata-se um direito fundamental implícito e que "tem como escopo garantir a efetividade de outros direitos fundamentais (direito à saúde, ao lazer, à vida privada, entre outros)."²⁵³. Esse possui dupla função, é direito e também garantia fundamental, que visa salvaguardar os direitos já mencionados diante das relações de trabalho²⁵⁴.

²⁴⁹ DELGADO; ASSIS; ROCHA, 2020, p. 187.

²⁵⁰ BRIDI, 2020, P. 190.

²⁵¹ PEGA, Frank et al., *Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. Environment International, 2021, Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>>, Acesso em: 07/07/2021. p. 7-10, 13.

²⁵² "The review found sufficient evidence that working at least 55 hours/week is associated with a higher risk of both ischemic heart disease and stroke, compared to working 35-40 hours a week. From 2000 to 2016, the numbers of deaths by heart disease from working long hours increased by 42 per cent, and those from stroke by 19 per cent.", "Seventy-two per cent of deaths occurred among males. Middle-aged or older workers aged between 60-79 years who had worked for 55 hours or more per week between the ages of 45 and 74 years were particularly affected".

²⁵³ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão Como Instrumento de Proteção e Garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 14, n. 43, p. 185-214, 2020, p. 205.

²⁵⁴ *Ibid.*, p. 205.

O direito à desconexão é extraído de inúmeras disposições expressas na Constituição, que ao elencar os direitos sociais fixa que o trabalho humano deve se sujeitar a limites de duração (art. 7º, XIII, XIV)²⁵⁵, ao direito à horas extras (XVI), ao repouso semanal remunerado (XV) e ao direito à férias (XVII).

Ainda, a desconexão tem estreita relação com o **direito fundamental ao lazer**, normatizado no art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, fixa que “toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas”²⁵⁶. A Constituição brasileira de 1988 além de atribuir natureza fundamental ao direito (art. 6º), prevê uma série de mecanismos para a garantia do direito ao lazer, tais quais “a duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas.”²⁵⁷.

Também, viabiliza o **direito fundamental à vida privada e intimidade** (art. 5º, X, da CF), relacionados com a proteção das relações interpessoais mais próximas e do direito de estar só, de reclusão, de não ser perturbado. Trata-se de uma necessidade humana para a saúde mental, uma vez que sem esses direito “não há condições propícias para o desenvolvimento livre da personalidade.”²⁵⁸.

Assim, a violação ao direito à desconexão lesiona os direitos da personalidade do trabalhador, resultando em sanções jurídicas para a duração do trabalho acima das limitações legais e na indenização por dano existencial em razão do esgotamento físico e psíquico da pessoa humana, “suprimindo-lhe, ademais, o tempo útil que se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo”²⁵⁹. Também pode ocasionar doenças laborais, como a Síndrome de *Burn-out* ou do Esgotamento Profissional, que levam a um

²⁵⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

²⁵⁶ GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 206-207.

²⁵⁷ Ibid., p. 207.

²⁵⁸ MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. Série IDP-2020. Saraiva Educação SA, 2020, p. 286.

²⁵⁹ DELGADO, 2019, p. 781-782.

"colapso psíquico e emocional da pessoa humana em decorrência de fatores ambientais do trabalho por ela experimentados"²⁶⁰.

Para evitar tais danos é necessário que o incentivo à pausas no teletrabalho integre as políticas internas, que devem evidenciar a importância dessas "deixando claro que tais pausas não terão consequências negativas na carreira."²⁶¹. A OIT recomenda harmonizar a flexibilidade típica do teletrabalho com normas internas que definam quando os trabalhadores estarão disponíveis para o trabalho, viabilizando a desconexão²⁶². Também, deve-se priorizar um expediente mais produtivo ao invés de um mais longo e cansativo, situação efetivada pela orientação que os empregados criem uma estação de trabalho livre de distrações²⁶³.

É importante ter em conta que outros ordenamentos jurídicos já possuem proteção normativa à desconexão, como é o caso da França, que com a edição da "Lei El Khomri", alterou o Código de Trabalho inserindo regras para o efetivo exercício do direito, tais quais: a) o estabelecimento pelo empregador de ferramenta que assegure o cumprimento dos períodos de descanso; b) na ausência de acordo sobre o tema, deve-se elaborar um documento com a participação dos empregados, definindo os critérios para o direito à desconexão; e c) a implementação de ações de formação para o uso razoável de ferramentas digitais" ²⁶⁴.

Também, em Portugal, há menção ao direito à desconexão no Código de Trabalho, que fixa que o empregador deve "respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico" (art. 170.1 do CT)²⁶⁵.

No campo do comportamento e tecnologia, Cal Newport sugere a adoção de um "Minimalismo Digital", compreendido como uma estratégia em que o tempo online é usado de forma racional e focada para tarefas cuidadosamente selecionadas para dar suporte aos

²⁶⁰ DELGADO, 2019, p. 781-782.

²⁶¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a.

²⁶² Id., 2020c, p. 19.

²⁶³ Id., 2020a, p. 19.

²⁶⁴ GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 208-209.

²⁶⁵ TOLEDO FILHO, 2019, p. 24.

valores e bem-estar do indivíduo²⁶⁶. Para a efetivação de tal filosofia, há que se reconhecer que as distrações e o excesso de informação da era digital causam impactos negativos, e que filtrando tais ítems o trabalho e a vida pessoal melhor se desenvolvem.

No campo jurídico, nos parece pragmática e benéfica para ambas as partes a solução de se fixar um limite diário de trabalho, podendo ser fracionado conforme as demandas pessoais do empregado, como um saldo a ser utilizado. Conforme leciona Raphael Miziara, tal estratégia é positiva tanto para o trabalhador, pois se garante o direito à desconexão e a prevenção do adoecimento, como também é benéfica ao empregador, uma vez que, à primeira vista, a limitação da jornada em tais moldes não daria ensejo ao direito à horas extras²⁶⁷. Exceção que se justifica em razão de não se estar diante do controle do horário de trabalho, mas na verdade da "limitação máxima da jornada diária" com fundamento na prevenção do adoecimento²⁶⁸, que se adapta à flexibilidade horária típica do teletrabalho.

Ainda, tem-se a construção mais protetiva formulada por Gabriela Neves Delgado, Carolina Di Assis e Ana Luísa Gonçalves Rocha, que defendem que a limitação de jornada é um importante instrumento para a efetivação do teletrabalho digno, pois além de ser comando expresso na Constituição (art. 7º, XIII e XIV), justifica-se diante da intensa conectividade no teletrabalho e das jornadas excessivas de trabalho.²⁶⁹

Por fim, por mais que a prática improdutiva das jornadas exaustivas se intensifique no teletrabalho, na presente seção demonstrou-se que tal conduta viola direitos fundamentais básicos para uma democracia (a vida, a saúde, a intimidade, etc.), e conforme se verá, os dados empíricos demonstram a grande probabilidade de se causar impactos na saúde mental.

²⁶⁶ NEWPORT, Cal. *Digital minimalism: Choosing a focused life in a noisy world*. Ed. Penguin, 2019, p. 87-89.

²⁶⁷ MIZIARA, 2018, p. 1021-1022.

²⁶⁸ *Ibid.*, p. 1020

²⁶⁹ DELGADO; ASSIS; ROCHA, 2020, p. 184.

CAPÍTULO III - A SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO - DIÁLOGOS DO DIREITO DO TRABALHO COM A PSICOLOGIA

Para uma devida compreensão do adoecimento mental e seus conflitos com o primado constitucional de proteção ao trabalho humano, deve-se realizar uma abordagem interdisciplinar que investigue as intersecções entre o Direito do Trabalho e a Psicologia, mediante análise de estudos empíricos e processos judiciais. Assim, a presente seção é uma abordagem interdisciplinar necessária para a compreensão dos principais impactos do teletrabalho na saúde mental.

3.1 CONTRIBUTOS DA PSICOLOGIA PARA A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Para se efetivar o direito fundamental ao trabalho digno e o direito à saúde mental, é necessário compreender como se opera a relação trabalho-doença, bem como as possíveis causas de sofrimento psíquico nas relações de trabalho contemporâneas.

Primeiramente, conforme leciona Christophe Dejours, o trabalho pode apresentar um duplo papel: ao mesmo tempo em que é capaz de promover condições de dignidade, também pode deteriorar a condição humana, revelando-se como um espaço tanto de prazer, quanto de dor²⁷⁰. Assim, para Ricardo Antunes, parte-se da "processualidade contraditória" do trabalho, "que emancipa e aliena, humaniza e liberta e escraviza, que (re)converte o estudo do trabalho humano em questão crucial de nosso mundo e de nossa vida"²⁷¹.

Como o trabalho humano é uma entidade "transformadora e transformada", o estabelecimento do nexa causal entre saúde e trabalho deve levar em conta que o universo em análise "não é psicológico, sociológico, econômico, antropológico, é tudo isto ao mesmo tempo"²⁷².

Assim, Christophe Dejours alerta sobre o potencial lesivo à saúde mental do trabalhador provindo de trabalhos precários e de agressivos mecanismos de gestão e de

²⁷⁰ DEJOURS, Christophe. *Psicopatologia do trabalho – psicodinâmica do trabalho*. Laboreal, Porto, v. 7, n. 1, 2011, p. 13-16.

²⁷¹ ANTUNES, 2018, p. 26.

²⁷² CODÓ, 2002, p. 185 apud. DE ALMEIDA FONSECA; PÉREZ-NEBRA, 2012, p. 305.

organização do trabalho. Neles, os aspectos subjetivos são atenuados em prol da imposição de rigidez e controle, das exigências temporais e do anonimato²⁷³, o que leva a uma "fragilização somática", na medida em que se bloqueiam "os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental."²⁷⁴

Para o autor, o sofrimento psíquico emerge do choque entre "um indivíduo, dotado de uma história personalizada, e a organização do trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante", nasce do conflito entre uma história individual, portadora de projetos e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora²⁷⁵. Em resumo:

[...] a organização do trabalho e, em particular; sua caricatura no sistema taylorista e na produção por peças é capaz de neutralizar completamente a vida mental durante o trabalho. Nesse sentido, o trabalhador encontra-se, de certo modo, lesado em suas potencialidades neuróticas e obrigado a funcionar como uma estrutura caracterial ou comportamental. Efetiva-se assim, artificialmente, pelo choque com a organização do trabalho, o primeiro passo para uma desorganização psicossomática experimental.²⁷⁶

Segundo Vladimir Safatle, cada vez mais se observa a difusão de discursos que dificultam a percepção do sofrimento mental, fazendo com que o sujeito internalize "um trabalho de vigilância e controle baseado na autoavaliação constante", levando à "fusão progressiva dos repertórios do mercado com as linguagens do eu"²⁷⁷. É com a difusão dessa "ótica gerencialista", que se intensifica as doenças mentais, pois se supera o sistema de sanções e hierarquia típicos do trabalho, em prol de "uma governança baseada na realização de projetos, no agenciamento da autonomia dos sujeitos"²⁷⁸.

Segundo Matheus Viana Braz, a estrutura social contemporânea pode ser compreendida como uma "sociedade da demanda", que valoriza o quanto o indivíduo

²⁷³ DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª. São Paulo: Cortez-Oboré; 1992.

²⁷⁴ Ibid., p. 128.

²⁷⁵ Ibid., p. 43.

²⁷⁶ Ibid., p. 129.

²⁷⁷ SAFATLE, Vladimir; JUNIOR, Nelson da Silva; DUNKER, Christian. *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. 1. ed. São Paulo: Grupo Autêntica (eBook), v. 1, 2020. p. 23-25.

²⁷⁸ VIANA BRAZ, Matheus. *Paradoxos do trabalho: as faces da insegurança, da performance e da competição*. Curitiba: Appris (Apple books), 2019, p. 262.

consegue oferecer²⁷⁹ em uma dinâmica de autointensificação do trabalho. Na "hipermodernidade", há uma desagregação da construção da subjetividade pelo trabalho e dos vínculos de solidariedade, que dão lugar à "luta pelos lugares e a corrida pelo mérito", que individualiza os problemas sociais²⁸⁰ e que gera sofrimento psíquico.

O adoecimento mental pode se dar em razão da "hiperatividade" no trabalho, que naturaliza o estresse e a sobrecarga²⁸¹. Ela funciona como uma "estratégia de defesa"²⁸² na qual se busca a concretização de uma visão idealizada, alimentada "pelos imperativos da excelência e da performance", na qual o trabalhador vê sua autointensificação "como uma maneira de proteger sua profissão ameaçada pela competitividade. Ele encontra, enfim, uma justificativa para sua existência"²⁸³.

Tais tendências foram observadas na metanálise sobre os riscos psicossociais do trabalho de Stephen Stansfeld e Bridget Candy²⁸⁴, que concluíram que a combinação de altos níveis de demanda psicológica (como ritmos de trabalho acelerados e demandas conflitantes) e o baixo grau de autonomia do trabalhador (*decision latitude*) levam ao alto risco de doenças mentais comuns, como a ansiedade e a depressão²⁸⁵. Por outro lado, o suporte dos colegas e supervisores no trabalho, bem como a maior autonomia (*decision latitude*), foram instrumentos de proteção à saúde mental²⁸⁶.

Também, conforme leciona Christian Dunker, a depressão traduz as "contradições, fragmentações, alienações e coisificações de nossa época", tais quais podemos citar a extensão massiva do "princípio do desempenho", no qual o sujeito se reduz a sua capacidade

²⁷⁹ VIANA BRAZ, 2019, p. 62.

²⁸⁰ Ibid., p. 86, 96.

²⁸¹ Ibid., p. 62.

²⁸² Estratégias defensivas são mecanismos em que o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. cf. DEJOURS, 1992.

²⁸³ VIANA BRAZ, op. cit., p. 116.

²⁸⁴ STANSFELD, Stephen; CANDY, Bridget. Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, p. 443-462, 2006.

²⁸⁵ "The combination of high psychological demands and low decision latitude (job strain) and the combination of high effort at work and low reward (effort–reward imbalance) both demonstrate a consistently increased risk for common mental disorders." STANSFELD; CANDY, 2006, p. 444 e 454.

²⁸⁶ STANSFELD; CANDY, op. cit., p. 44.

de produção; bem como a aceleração do tempo, a objetificação (reificação) e a “impessoalização”.²⁸⁷

Pior ainda, a naturalização do sofrimento mental em conjunto com o “inquestionado ideal de adequação” cria “uma vida que oscila entre a pressão e a descompressão, entre o frenesi do último *job* e a lobotomia anestésica da sexta-feira ética”²⁸⁸. Como consequência, a saúde humana é lesionada pelo “culto da urgência” e a “lógica da excelência”, que levam à novas formas de sofrimento emocional: a angústia do fracasso, o medo excessivo do futuro, depressões nervosas, o esgotamento profissional (*burnout*), a hiperatividade laboral e outras²⁸⁹.

Ainda sobre o direito à desconexão, Christophe Dejours menciona uma “contaminação” do tempo fora do trabalho pela vida profissional, “que se tornam elementos dificilmente dissociáveis”. Como consequência, muitos empregados regem suas atividades durante as folgas ou repousos pelo “cronômetro” do trabalho, mantendo uma “preocupação ininterrupta do tempo permitido a cada gesto, uma espécie de vigilância permanente para não deixar apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo”²⁹⁰.

Outro importante aspecto para discussão é a estigmatização das doenças mentais no trabalho, pois como a doença é o “avesso do trabalho”, essa é invisibilizada por meio da vergonha, e uma “ideologia defensiva contra uma ansiedade precisa, a de estar doente ou, mais exatamente, de estar num corpo incapacitado”.²⁹¹

Tal movimento tem profundas implicações no trabalho, como maior taxa de desemprego e subemprego para pessoas que se recuperaram do sofrimento mental, ainda que qualificadas para o cargo²⁹². Trata-se de uma prática social de discriminação, muitas vezes

²⁸⁷ DUNKER, Christian. *Uma biografia da depressão*. São Paulo, Planeta (eBook), 2021. p. 247

²⁸⁸ Ibid., p. 83.

²⁸⁹ VIANA BRAZ, 2019, p. 109-110.

²⁹⁰ DEJOURS, 1992. p. 47.

²⁹¹ Ibid., p. 29.

²⁹² HIPES, Crosby; LUCAS, Jeffrey; PHELAN, Jo C; WHITE, Richard. *The stigma of mental illness in the labor market. Social Science Research*, v. 56, p. 16-25, 2016.

fundada em esteriótipos como incompetência ou perigo, levando ao sentimento de rebaixamento e de exclusão.²⁹³

A estigmatização é evidenciada no estudo de Crosby Hipe et al.²⁹⁴, que constatou que candidatos com ótima qualificação profissional e acadêmica, e que se recuperaram de doença mental, recebem menos *callbacks* comparativamente àqueles que sofreram lesões físicas²⁹⁵. Outra importante conclusão foi que o teletrabalho reduz tal discriminação, pois o contato interpessoal é menor.

Portanto, desse breve diálogo interdisciplinar do Direito do Trabalho com a Psicologia, conclui-se que ambas as áreas possuem duas convergências: buscam a proteção da pessoa humana e de seus aspectos subjetivos, e alertam que o trabalho extenuante e longe de patamares civilizatórios adoecem o corpo, a mente e a sociedade.

3.2 A SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO: COLETA DE DADOS DE PESQUISAS DA PSICOLOGIA

Para trazer lastro fático a toda construção jurídica da presente pesquisa, é necessário investigar o fenômeno da saúde mental no teletrabalho em estudos empíricos da Psicologia. Para tanto, selecionou-se pesquisas com boa metodologia, buscando identificar quais os principais resultados obtidos relativos ao adoecimento e à saúde mental no teletrabalho.

Primeiramente, é importante se ater que a maioria dos estudos conclui que o teletrabalho é positivo ao trabalhador, promovendo o bem-estar e aumentando a produtividade, contudo, as pesquisas também revelam que os excessos propiciados pela tecnologia e conectividade impactam negativamente na saúde mental dos trabalhadores.

Assim, os resultados das pesquisas abaixo expostos parecem evidenciar um paradoxo do teletrabalho: ele reduz o estresse ao eliminar os problemas da "antiga" rotina de trabalho

²⁹³ HIPES et al., 2016, p. 17.

²⁹⁴ A metodologia consistiu em realizar 635 aplicações para emprego em âmbito nacional nos Estados Unidos da América. Foi criado um candidato fictício com ótimas qualificações profissionais e acadêmicas, mas que afirma ter se ausentado de seu último emprego para tratamento médico, em parte da amostra se alegou motivos de lesão física e em outra doença mental, constando na carta de intenção que ele estava totalmente recuperado cf. HIPES et al., 2016, p. 18-19.

²⁹⁵ HIPES et al., op cit., p. 20-22.

(trânsito, falta de autonomia, etc.), mas também causa estresse ao intensificar o trabalho e criar novas tensões com a vida privada.

Em estudo nacional²⁹⁶ que analisou os quadros psicopatológicos de teletrabalhadores, constatou-se resultados psicológicos favoráveis à modalidade do teletrabalho. Identificou-se que “quanto maior é a percepção da importância social do trabalho, menor é a manifestação dos sintomas psicopatológicos.”, e o mais relevante, “quanto maior é o tempo dedicado ao teletrabalho, menor é o sofrimento psíquico”²⁹⁷. Os resultados positivos podem se justificar em razão da redução dos riscos psicofísicos no deslocamento entre casa e trabalho²⁹⁸, principalmente se considerado os problemas com trânsito e transporte público nos centros urbanos. Também se justificam em razão da percepção de controle por parte do teletrabalhador, que reforça o sentimento de autonomia, promovendo a saúde mental²⁹⁹.

Na pesquisa “*European Working Conditions Surveys*” (EWCS)³⁰⁰ da *Eurofound*³⁰¹, que entrevistou 43.850 trabalhadores de 35 países, observou-se que 41% dos teletrabalhadores sofreram altos níveis de estresse, frente aos 25% dos trabalhadores em regime presencial, e que os teletrabalhadores têm maior incidência de problemas com sono (42%) se comparados aos do presencial (29%)³⁰². Em âmbito nacional, a pesquisa do DIEESE observou que o *home*

²⁹⁶ Na pesquisa foi aplicado o inventário de diagnóstico integrado do trabalho (DIT) em 90 teletrabalhadores, que em sua maioria eram dos setores da comunicação e tecnologia da informação. Cf. DE ALMEIDA FONSECA, Regina Lúcia; PÉREZ-NEBRA, Amália Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 15, n. 2, p. 303-318, 2012.

²⁹⁷ *Ibid.*, p. 312.

²⁹⁸ DE ALMEIDA FONSECA; PÉREZ-NEBRA, 2012. p. 313.

²⁹⁹ *Ibid.*, p. 315.

³⁰⁰ Sixth European Working Conditions Survey: 2015. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>>, Acesso em 03/07/2021.

³⁰¹ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (União Européia).

³⁰² EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburgo: Publications Office Of The European Union, 2017. Disponível em <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--pt/index.htm> . Acesso em: 03/07/2021, p. 38.

office levou a sentimentos de cansaço e fadiga constantes, ansiedade, insônia, gastrite nervosa e crises de dor de cabeça³⁰³.

No estudo de Ravi S. Gajendran e David A. Harrison³⁰⁴, concluiu-se que o teletrabalho é majoritariamente positivo ao empregado, pois aumenta a percepção de autonomia, melhora o relacionamento com supervisores³⁰⁵ e possibilita a realização de atividades recreacionais por meio da flexibilidade de horários³⁰⁶. Por outro lado, o estudo constatou que o regime causa estresse quando os empregados sentem suas carreiras pressionadas por acreditarem que possuem menos oportunidades de demonstrar performance do que aqueles que estão no presencial³⁰⁷.

Também segundo Clare Kelliher e Deirdre Anderson, o “trabalho flexível”, no qual se enquadra o teletrabalho, leva a um maior nível de satisfação e redução do estresse. Contudo, tais modalidades levam à intensificação do trabalho³⁰⁸, pois o tempo economizado com deslocamentos pode induzir o aumento do compromisso, que pode evoluir para o “*workaholism*”, um cenário tênue entre estímulos positivos e a compulsão ansiosa, que tem alta probabilidade de adoecer³⁰⁹.

As pesquisas parecem indicar que os efeitos negativos ora mencionados se dão em razão das sobrecargas e da intensidade do trabalho³¹⁰. Assim, deve-se ter atenção com tais

³⁰³ VAZQUEZ et al., Os bancários e o home office no contexto de pandemia. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: *Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. OLIVEIRA, Dalila Andrade, POCHMANN, Marcio (org.). Brasília: Ed. Positiva, 2020., 1ª ed., p. 229-260, p. 246.

³⁰⁴ GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, v. 92, n. 6, p. 1524, 2007. p. 1530-1531

³⁰⁵ Ibid., p. 1532-1533, 1535.

³⁰⁶ Ibid., p. 1528.

³⁰⁷ Ibid., p. 1528, 1533.

³⁰⁸ KELLIHER, Clare; ANDERSON, Deirdre. *Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work*. *Human relations*, v. 63, n. 1, p. 83-106, 2010. p. 98-98.

³⁰⁹ Pesquisa que analisou 900 empregados de empresas italianas em MAGNAVITA, Nicola; TRIPEPI, Giovanni; CHIORRI, Carlo. Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 18, n. 7, p. 3330, 2021. p.1,8.

³¹⁰ BUENO, Carmen. *Nota técnica sobre el tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores*, OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/santiago/WCMS_718404/lang-es/index.htm>, Acesso em: 03/07/2021.

práticas, uma vez que no Brasil, com a difusão do teletrabalho na pandemia da COVID-19, já se observou um aumento das horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente.³¹¹

Também, há de se considerar os efeitos provenientes da solidão no teletrabalho. No estudo de Sandi Man e Lynn Holdsworth, que comparou trabalhadores do presencial ao remoto, constatou-se que, enquanto os primeiros não relataram sentimentos de solidão, os teletrabalhadores reportaram tal sentimento de forma expressiva³¹². Outro impacto observado foi o “presenteísmo”, no qual se labora em longas jornadas ainda que doente, levando ao agravamento das doenças e a impactos negativos na qualidade do trabalho³¹³

Não apenas, o estilo de liderança “intrusa”, entendido como aquele que desrespeita a privacidade e demanda com frequência trabalho fora do expediente³¹⁴, possui nexos com a causa do estresse ocupacional e de doenças mentais comuns (ansiedade e depressão), resultados que se agravam em empregados com níveis altos de “*workaholism*”³¹⁵. Assim, para que as políticas de teletrabalho tenham sucesso, deve-se ter atenção na ocorrência de demandas *off-time* e lideranças “tóxicas”, pois as pesquisas demonstram que tais atos têm expressivas implicações negativas para os empregados, para as empresas, e para a produtividade³¹⁶.

Outra fonte de estresse é o desfazimento das barreiras entre trabalho e privacidade. O trabalho remoto pode ser compreendido como um espaço de competição e conflito entre discursos e valores tradicionalmente separados: o discurso da produtividade “industrial”,

³¹¹ “Alterou de 16,11% antes da pandemia para 34,44% durante a pandemia o percentual de trabalhadores que passaram a trabalhar mais de 8 horas diárias. O mesmo ocorreu em relação à quantidade de dias trabalhados, uma vez que em torno de 18% dos entrevistados informaram estarem trabalhando 6 ou 7 dias da semana durante a pandemia.” BRIDI, 2020, p. 189.

³¹² MANN, Sandi; HOLDSWORTH, Lynn. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, v. 18, n. 3, p. 196-211, 2003. p. 202.

³¹³ *Ibid.*, 2003. p. 198.

³¹⁴ MAGNAVITA; TRIPEPI; CHIORRI, 2021., p. 3.

³¹⁵ *Ibid.*, p. 7.

³¹⁶ *Ibid.*, p. 8-9.

marcado pela disciplina e pela equação “tempo é dinheiro” e a vida doméstica, marcada por relações de carinho e reciprocidade³¹⁷.

Em síntese, os estudos empíricos aqui elencados fornecem um panorama dos efeitos do trabalho remoto para a saúde mental, que quando realizado dentro das normas ou em equilíbrio beneficia o empregado e a produtividade. Não obstante, observou-se que excessos de demanda e lideranças invasivas aos períodos de desconexão causaram impactos negativos à saúde mental dos trabalhadores em teletrabalho.

3.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRT-2

3.3.1 METODOLOGIA

O presente estudo buscou investigar como a dinâmica entre a saúde e o adoecimento mental no teletrabalho foi enfrentada pela Justiça do Trabalho e pelas partes processuais. Para tanto, a pesquisa se concentrou nos autos judiciais em sede de recurso ordinário provenientes do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2).

O **recorte temporal** adotou como marco inicial a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da CLT, equiparando o controle por meios telemáticos e informatizados ao controle por meios pessoais e diretos, para fins de subordinação jurídica.

O **recorte geográfico** se limitou à jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), uma vez que, em razão da normatização e da difusão do teletrabalho serem fenômenos recentes, não se observou números relevantes no Tribunal Superior do Trabalho.

A escolha da região do TRT-2 se mostra estratégica, pois abrange a cidade de São Paulo e as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC paulista e Baixada Santista, sendo o maior tribunal trabalhista do país em termos de estrutura e de volume processual. Também se justifica em razão da região concentrar empresas e pólos tecnológicos, bem como o fato de que outros estudos sobre o teletrabalho obtiveram resultados mais expressivos em tal recorte. Mencionam-se os dados do DIEESE que, ao realizar estudo de âmbito nacional sobre os bancários e o *home office*, obteve uma concentração de 57,1% na região sudeste e de 39,7%

³¹⁷ TIETZE, Susanne; MUSSON, Gill. Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment?. *Organization Studies* 26, nº 9, 2005, p. 1331-1352.

no Estado de São Paulo³¹⁸. Também são nesse sentido os dados do IPEA e da PNAD Covid-19, segundo os quais 58,3% das pessoas em trabalho remoto estão no Sudeste, tendo a região do Estado de São Paulo altos percentuais de pessoas ocupadas em trabalho remoto³¹⁹.

Partindo para os procedimentos, primeiramente se realizou o levantamento de acórdãos em recurso ordinário no Sistema de Jurisprudência do TRT-2³²⁰. Em seguida, realizou-se a análise dos argumentos jurídicos, selecionando aqueles processos em que fosse observado que efetivamente houve alguma modalidade de trabalho remoto e nos quais se alegou alguma forma de sofrimento mental ou danos à incolumidade psíquica.

Na primeira análise, foram descartados os casos em que não houve teletrabalho e que não discutiam a saúde mental. Após tal triagem, quatro processos judiciais se enquadraram nos parâmetros. Em seguida, investigou-se quais foram as causas das supostas doenças mentais ou violências correlatas (violação do direito à desconexão, teleassédio, isolamento, etc.) e se há algum padrão de fundamentação adotado pelo TRT-2. Assim, realizou-se uma análise jurisprudencial qualitativa, dando mais ênfase para como os intérpretes operacionalizaram os discursos sobre a relação doença-trabalho e do sofrimento mental no teletrabalho.

É necessário esclarecer que o número reduzido de casos que se enquadraram nos parâmetros da pesquisa já era esperado. O primeiro aspecto que o justifica é que a judicialização de causas relacionadas a transtornos mentais no trabalho conta com uma subnotificação, fruto do estigma que invisibiliza tais doenças, dificultando até mesmo o tratamento³²¹. Uma tendência que muito se relaciona com as "ideologias defensivas" elencadas pelos autores da Psicologia, que se assemelham a uma estratégia de proteção ao

³¹⁸ VASQUEZ et al, 2020, p. 235.

³¹⁹ GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou. Carta Conjunta(Inst. Pesqui. Econ. Apl.) (2021): 1-1 p. 9. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/02/o-trabalho-remoto-e-a-pandemia-o-que-a-pnad-covid-19-nos-mostrou/>>. Acesso em 01/07/2021.

³²⁰ <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>

³²¹ DIAS, 2019, p. 10.

psiquismo e à saúde, que leva à modificação, à transformação e à "eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer"³²².

O segundo aspecto é que, no Brasil, a ampla adoção do teletrabalho é um fenômeno recente e que foi impulsionado pela ocorrência da pandemia da COVID-19 e pelo incentivo ao isolamento social³²³. Assim, as tensões entre o regime remoto e a saúde mental ainda estão se desenvolvendo, havendo indícios que os números vão aumentar, pois estudos indicam que a relação entre teletrabalho e satisfação é curvilínea, uma vez que em níveis moderados ou incipientes o teletrabalho promove o aumento do bem-estar, que vai decaindo diante de altas cargas do regime, em razão do maior risco de estresse e isolamento³²⁴.

Ainda, observou-se um padrão nos casos descartados da análise por não se encaixarem nos parâmetros elencados: a maioria deles se deu no contexto da pandemia e requereu a migração para o teletrabalho ou sua manutenção, alegando comorbidades ou risco de contaminação diante da alta de infecções e mortes.

3.3.2 RESULTADOS

Partindo para a análise jurisprudencial qualitativa, foram encontrados processos em que o regime remoto possibilitou a invasão do trabalho aos períodos de desconexão, como os de descanso, de recuperação médica e para maternidade.

No **primeiro caso**³²⁵, houve a condenação por danos existenciais em razão da empregada ter sido submetida ao labor em sobrejornada, pois além do trabalho presencial, sua jornada era estendida ao chegar em casa por meio do *home office*. A condenação também se

³²² MEDEIROS, Solene Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. *Trivium-Estudos Interdisciplinares*, 2017, 74-90, p. 76,

³²³ Os dados já apresentados demonstram que antes do período havia restrições para o regime remoto, limitado a funções e setores específicos. Também se observa que o aumento expressivo dos teletrabalhadores se deu com o período pandêmico.

³²⁴ Cf. GAJENDRAN; HARRISON, 2007. p. 1530-1531 e MAGNAVITA; TRIPEPI; CHIORRI, 2021 p. 3.

³²⁵ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Processo: 1002181-10.2015.5.02.0467; Data: 21-11-2017; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial - Tribunal Pleno; Relator(a): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.

deu em razão de demandas remotas durante o afastamento médico, no qual se recuperava de procedimento cirúrgico.

O acórdão fixou que a indenização era devida, uma vez que o "fato de estar quase que permanentemente trabalhando" em jornada acima dos limites legais é um "fator de risco ao estado psicossocial do trabalhador", que causa "danos à saúde e à sociedade como um todo, eis que o trabalhador é privado de uma vida familiar e social dignas, do lazer e do desenvolvimento de sua personalidade".

Assim, presenciou-se a hipótese levantada por outros estudos, que em razão da facilidade de se estar imerso na "estação de trabalho", o remoto pode favorecer a prática de se trabalhar doente ou em tratamento médico. Um comportamento que pode ser um importante fator de risco para acidentes de trabalho, pois leva ao "presenteísmo", que ocorre quando pessoas adoecidas trabalham "sem manifestar queixas e, em geral, sem procurar tratamento, ao mesmo tempo em que seus quadros clínicos se agravam e se cronificam, enquanto, inevitavelmente, o desgaste atinge também seu desempenho."³²⁶

No **segundo julgado**³²⁷, houve a condenação por dano moral pelo labor durante a licença maternidade. A autora alegou ter sido demandada a logar no sistema, responder e-mails e ligações durante o período de afastamento. Nos chamou atenção o depoimento testemunhal de um colega de trabalho da reclamante, em que constou:

[...] que já aconteceu de o depoente estar conversando com a reclamante e **ouvir a bebê chorando, sendo que autora pediu licença para poder amamentar**; que a reclamante sanava dúvidas do depoente e também realizava tarefas, **razão pela qual demorava às vezes 2 horas**; que a reclamante se logava no sistema para realizar processos; (Id. 4107b6d - Grifou-se).

Na sentença, mantida pelo Regional, definiu-se que a conduta violou o direito da trabalhadora "de estar desconectada dos afazeres profissionais para se dedicar integralmente ao seu filho recém-nascido" e que "a maternidade não apenas é um direito fundamental, mas um dever de cuidado, de salvaguarda dos interesses da criança, sobretudo nos primeiros

³²⁶ ALVARENGA, Rúbica Zanotelli de; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 3, n. 28, p. 23-36, mar. 2014. p. 29.

³²⁷ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO; Processo: 1000242-14.2020.5.02.0016; Data: 11-12-2020; Órgão Julgador: 9ª Turma - Cadeira 5 - 9ª Turma; Relator(a): VALERIA PEDROSO DE MORAES.

meses de vida”. A empresa também foi sancionada por demandar trabalho durante licença médica, e segundo o acórdão, esta excedeu "seu poder diretivo, violando o dever de tutela da saúde física, psíquica e emocional do trabalhador”. Assim, observou-se o que já foi alertado: o trabalho remoto pode onerar mais as mulheres, que sofrem impactos assimétricos nele, pois além das tarefas profissionais, também são demandadas nos trabalhos de cuidado não remunerados (filhos, serviços domésticos, etc.)³²⁸.

Em outro aspecto, o isolamento e a intensificação do trabalho no remoto também foram alegados nos autos. No **terceiro caso**³²⁹, um trabalhador alegou que ao migrar para o teletrabalho foi submetido ao ócio forçado, também requerendo a rescisão indireta em razão da intensificação do trabalho no *home office*, que supostamente teria causado estresse e dificuldades mentais relacionadas ao trabalho. No entanto, a improcedência foi mantida pelo Regional em razão da ausência de provas quanto às alegações, bem como pelo depoimento contraditório do ex-empregado, que pleiteou indenização por ócio forçado ao mesmo tempo que alegou intensificação do trabalho.

No **quarto caso**³³⁰, teve-se ação com base em assédio moral que desencadeou a síndrome de *burnout*, argumentando a reclamante, entre outras teses, que passou a laborar em regime de teletrabalho e que sofreu “isolamento profissional” pelo afastamento de colegas e por ter ficado ociosa. Supostamente o empregador incentivou a migração para o teletrabalho com o objetivo principal de afastar ela da Organização Local de Trabalho (OLT), pois havia sido eleita como Coordenadora. Por sua vez, a empresa se defendeu alegando que a autora entrava em conflito com os colegas³³¹ e que, quanto ao teletrabalho, houve quedas de demandas pontuais e que a migração de regime se deu a pedido da própria reclamante. Assim,

³²⁸ BRIDI, 2020, p. 191: "As mulheres relataram, com frequência expressiva, "a dificuldade em relação à concentração e às interrupções que sofrem durante a atividade laboral em casa" [...] Para os homens, em seus depoimentos, o termo "dificuldade" apareceu mais conectado à falta de contato com os colegas, enquanto que para as mulheres o cuidado com as crianças e com a casa".

³²⁹ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO; Processo: 1000950-38.2020.5.02.0445; Data: 03-06-2021; Órgão Julgador: 15ª Turma - Cadeira 4 - 15ª Turma; Relator(a): MARIA INES RE SORIANO.

³³⁰ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO; Processo: 1001228-23.2015.5.02.0701; Data: 04-10-2018; Órgão Julgador: 7ª Turma - Cadeira 2 - 7ª Turma; Relator(a): FERNANDO MARQUES CELLI.

³³¹ A reclamada alegou que a autora era hostil com os membros de todos os setores, possuindo dificuldades em se relacionar e se adaptar aos postos designados, chegando a sofrer pena administrativa.

o Regional manteve a improcedência, que se deu pela inexistência de assédio moral e que as doenças desenvolvidas se deram em razão das más condutas da própria autora, que geraram "o desgaste profissional, pessoal e emocional que a acometeu."

O interessante do caso foi que a empregada alegou sentimentos de solidão e de isolamento em razão do teletrabalho, e que a hipótese elencada pela doutrina, de que o regime pode afetar a organização sindical, também foi alegada no caso. Ainda cumpre mencionar que quanto ao assédio moral e seus reflexos, na impugnação ao laudo pericial e no parecer do assistente técnico, o empregador valeu-se da tese que o teletrabalho excluiria o caráter ocupacional das doenças mentais resultantes, pois no regime não se teria contato interpessoal e o trabalho é prestado de forma flexível. Não obstante, deve-se ater que o assédio moral pode ocorrer por meio virtual pelo "teleassédio", que se dá por mensagens ou áudios enviados por aplicativos, e-mails e reuniões virtuais³³².

Logo, da análise qualitativa realizada, observa-se que os conflitos e fontes de sofrimento psíquico elencados pelos estudos mencionados foram presenciados nos autos judiciais, dando ensejo à queixas de isolamento, de intensificação do trabalho e de violação do direito à desconexão. Um relevante padrão decisório observado foram as condenações por danos existenciais em razão da demanda de trabalho em períodos destinados à desconexão e à recuperação física e mental, sendo que suas motivações se ampararam em violações a direitos fundamentais trabalhistas e nos perigos à saúde mental do trabalhador.

CONCLUSÃO

Finalizando, a presente pesquisa detalhou os direitos trabalhistas relativos ao teletrabalho, dando ênfase às normas sobre o meio ambiente laboral e ao direito à saúde mental.

Das intersecções entre os capítulos se pode perceber que as soluções para os conflitos do "futuro do trabalho" no remoto devem se apoiar na interpretação sistemática dos direitos constitucionais e trabalhistas, para que assim as tendências disruptivas da tecnologia se

³³² NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018. p. 251-2

adequem aos primados constitucionais da dignidade da pessoa humana e do direito fundamental ao trabalho digno.

Para se efetivar o direito fundamental ao trabalho digno e a promoção da saúde mental, as normas relativas à segurança no trabalho e ao meio ambiente laboral equilibrado também devem ser aplicadas aos teletrabalhadores.

A questão mais problemática reportada foi a da jornada no teletrabalho, principalmente em razão do art. 62, III da CLT ter excluído os teletrabalhadores das regras relativas ao regime de controle de jornada. Não obstante, tal medida não exclui o teletrabalho das normas que protegem a incolumidade física e psíquica do trabalhador. Assim, harmonizar a limitação das horas trabalhadas com a flexibilidade horária do teletrabalho torna-se uma solução necessária, principalmente porque os dados são claros no sentido de comprovar que jornadas extensas possuem alta probabilidade de desencadear problemas ortopédicos e psicológicos.

Repisa-se que a presente pesquisa se baseou em evidências científicas para mapear parte dos impactos sociais e jurídicos do regime remoto, para assim formular possíveis soluções destinadas aos aplicadores e formuladores do Direito, aos trabalhadores, e aos empregadores.

Objetivou-se compreender os impactos jurídicos do teletrabalho dialogando com fundamentos teóricos da Psicologia. Dos estudos empíricos estudados, extrai-se que o teletrabalho no geral é positivo ao trabalhador, pois promove maior liberdade e flexibilidade na gestão do tempo, aumentando o sentimento de autonomia, o que gera satisfação e bem-estar. Contudo, os estudos concluem que o teletrabalho realizado em períodos prolongados, com a ocorrência de abusos nas demandas e nas jornadas, e com desrespeito aos períodos de desconexão, podem desencadear estresse ocupacional, ansiedade, depressão e solidão, por exemplo.

Também foram analisados os autos judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, obtendo resultados mais tênues e em número reduzido. Outros estudos e formulações teóricas podem justificar tal resultado, tais como a invisibilização e os estigmas aferidos ao adoecimento mental, e o fato da difusão do teletrabalho ser um fenômeno recente no Brasil. Nesse sentido, a pandemia influenciou o cenário de análise, pois se observou que o tema foi amplamente judicializado enquanto instrumento para a segurança do trabalhador diante da

alta contaminação e mortes pela COVID-19. Assim, uma pesquisa de abrangência nacional ou daqui alguns anos pode encontrar dados mais densos.

Não obstante, ao se realizar a triagem com os parâmetros elencados, constatou-se reverberações nos autos das hipóteses levantadas ao longo do estudo. Trabalhadores alegaram isolamento e solidão, bem como a intensificação do trabalho. Um padrão decisório que se encontrou foi a sanção por danos existenciais em razão da demanda em teletrabalho durante períodos de desconexão. Nas decisões se observou que as condenações se fundamentaram em argumentos constitucionais, fixando que tais condutas violam direitos fundamentais trabalhistas e lesionam a integridade física e psíquica do trabalhador.

Por fim, a presente pesquisa se insere dentre as atribuições de uma universidade pública, tendo algum êxito em esboçar possíveis soluções baseadas em evidências científicas a um problema que atinge e atingirá nossa sociedade. Concluindo, muitas vezes o esforço do intérprete do Direito é dizer o óbvio, e assim o faz em nome de valores republicanos, no contexto de um Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, conclui-se: as relações trabalhistas devem estar sujeitas a pisos civilizatórios, o trabalho admitido pela Constituição é o trabalho digno e o trabalho não deve adoecer o sujeito trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 3, n. 28, p. 23-36, mar. 2014.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*; tradução Humberto Laport de Mello. – 3. reimpressão. – Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BATISTA JUNIOR, Ernesto Emir Kugler; VILLATORE, Marco Antônio César. Aspectos psicossociais no meio ambiente de trabalho e prevenção da saúde mental do trabalhador. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 64, p. 45-52, dez. 2017/jan. 2018.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em Tempos de Pandemia e Condições Objetivas que Desafiam a Classe Trabalhadora. In: *Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. OLIVEIRA, Dalila Andrade, POCHMANN, Marcio (org.). Brasília: Ed. Positiva, 2020.

BUENO, Carmen. *Nota técnica sobre el tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores*, OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/santiago/WCMS_718404/lang--es/index.htm>. Acesso em: 03/07/2021.

CHOUDHURY, Prithwiraj; FOROUGH, Cirrus; LARSON, Barbara. Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, v. 42, n. 4, p. 655-683, 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0. Brasília: CNI, 2017, p. 50. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf>. Acesso em 01/07/2021.

DE ALMEIDA FONSECA, Regina Lúcia; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 15, n. 2, p. 303-318, 2012.

DE VASCONCELOS ARRUDA, Maria Júlia Cabral; DE MORAES D'ANGELO, Isabele Bandeira. *Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo*. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 4, 2020.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª. São Paulo: Cortez- Oboré; 1992.

DEJOURS, Christophe. *Psicopatologia do trabalho – psicodinâmica do trabalho*. Laboreal, Porto, v. 7, n. 1, 2011.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial I, t. I, p. 171-191, jul. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, v. 70, n. 06, junho de 2006.

DIAS, Valéria de Oliveira. *A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal*. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019.

DUNKER, Christian. *Uma biografia da depressão*. São Paulo, Planeta (eBook), 2021.

DUTRA, Renata Queiroz. Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 78, n. 4, p. 256-287, out./dez. 2012.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburgo: Publications Office Of The European Union, 2017. Disponível em <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--pt/index.htm> . Acesso em: 03/07/2021, p. 38.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. *A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão*. *Revista da Faculdade de Direito (UFPR)*, 2019. p. 128.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. *Revista Jurídica Luso-brasileira*, 2016.

FREUD, Sigmund. *Introdução ao narcisismo: ensaios de metapsicologia e outros textos* (PC de Souza, trad. e notas, pp. 13-50). São Paulo: Companhia das Letras. Edição do Kindle (Trabalho original publicado em 1914), 2010.

GAURIAU, Rosane. *Teletrabalho em tempo de pandemia da Covid-19. Experiência luso-brasileira: estudo comparado Teleworking in the context of Covid-19. Luso-Brazilian experience: a comparative study?.* *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, n. 3, p. 21-39, 2021.

GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, v. 92, n. 6, p. 1524, 2007.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou. *Carta Conjunta*(Inst. Pesqui. Econ. Apl.) (2021): 1-1 p. 9. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/02/o-trabalho-remoto-e-a-pandemia-o-que-a-pnad-covid-19-nos-mostrou/>>. Acesso em 01/07/2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão Como Instrumento de Proteção e Garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 14, n. 43, p. 185-214, 2020.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Ed. Vozes Limitada, 2015.

HIPES, Crosby; LUCAS, Jeffrey; PHELAN, Jo C; WHITE, Richard. *The stigma of mental illness in the labor market.* *Social Science Research*, v. 56, p. 16-25, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2018 (PNAD Contínua). 2019. p. 19-20. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101694>> Acesso em 22/06/2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid (PNAD Covid-19). Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em 28/03/2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. Geneva: ILO 2020c. Disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm>. Acesso em 02/07/2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace*. Geneva: International Labour Office, 2012.

KELLIHER, Clare; ANDERSON, Deirdre. *Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work*. *Human relations*, v. 63, n. 1, p. 83-106, 2010.

MAGNAVITA, Nicola; TRIPEPI, Giovanni; CHIORRI, Carlo. Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 18, n. 7, p. 3330, 2021.

MALINI, Fábio. *O valor no capitalismo cognitivo e a cultura hacker*. Liinc em Revista, Rio de Janeiro v. 5, n. 2, 2009.

MANN, Sandi; HOLDSWORTH, Lynn. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, v. 18, n. 3, p. 196-211, 2003.

MEDEIROS, Solene Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES; Ana Magnólia. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. *Trivium-Estudos Interdisciplinares*, 2017, 74-90.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. Série IDP-2020. Saraiva Educação SA, 2020.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury De Souza. *Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais*. 10ª Edição, 2020. Saraiva Educação SA, 2019.

NEWPORT, Cal. *Digital minimalism: Choosing a focused life in a noisy world*. Ed. Penguin, 2019.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19*. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_741937/lang--en/index.htm>. Acesso em 06/04/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2020,

p.1. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06/04/2021.

PEGA, Frank et al., *Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. Environment International, 2021, Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>>. Acesso em: 07/07/2021.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. *Interpretação Jurídica em Tempos de Pandemia*. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020, p. 75-90, 2020.

ROCHA, Marcelo Oliveira. *Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas*. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira. *O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos*. São Paulo: LTr, 2018.

RUIZ, María Luz VEGA. *La Salud y el Trabajo, Los Derechos Fundamentales del Futuro*. RJT, 2020.

SAFATLE, Vladimir; JUNIOR, Nelson da Silva; DUNKER, Christian. *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. 1. ed. São Paulo: Grupo Autêntica (eBook), v. 1, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. Algumas considerações sobre o direito fundamental à proteção e promoção da saúde aos 20 anos da Constituição Federal de 1988. *Revista de Direito do Consumidor*, v. 67, p. 125-172, 2008.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Agenor Antônio. *Segurança do Trabalho e Meio Ambiente – A dupla atuação*. São Paulo: Editora Érica, 2018.

SOBRATT. *Pesquisa Home Office 2020*, 2020. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/17122020-resultados-pesquisa-home-office-2020/>> .Acesso em: 06/04/2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, 2003.

STANSFELD, Stephen; CANDY, Bridget. Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, p. 443-462, 2006.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho Em Tempos De Calamidade Por COVID-19: Impacto das Medidas Trabalhistas de Urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020.

TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil: volume único*. São Paulo: Método, 2017.

TIETZE, Susanne; MUSSON, Gill. Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment? ". *Organization Studies* 26, nº 9, 2005, p. 1331-1352.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 83, n. 3, p. 178-192, jul./set. 2017.

VAZQUEZ et al., Os bancários e o home office no contexto de pandemia. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: *Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. OLIVEIRA, Dalila Andrade, POCHMANN, Marcio (org.). Brasília: Ed. Positiva, 2020., 1ª ed., p. 229-260.

VIANA BRAZ, Matheus. *Paradoxos do trabalho: as faces da insegurança, da performance e da competição*. Curitiba: Appris (Apple books), 2019.