

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**O TELETRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR DURANTE O PERÍODO
PANDÊMICO**

BEATRIZ ALCIERI BATISTA

RIO DE JANEIRO

2023

BEATRIZ ALCIERI BATISTA

**O TELETRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR DURANTE O PERÍODO
PANDÊMICO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da **Professora Dra. Ana Luísa de Souza Correia de MeloPalmisciano.**

Rio de Janeiro

2023

CIP - Catalogação na Publicação

B333t Batista, Beatriz Alcieri
O TELETRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR DURANTE O PERÍODO PANDEMICO / Beatriz Alcieri Batista. -- Rio de Janeiro, 2023.
67 f.

Orientadora: Ana Luísa de Souza Correia de Melo Palmisciano.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. Teletrabalho. 2. Saúde. 3. Pandemia. 4. Síndrome de Burnout. 5. Direito do Trabalho. I. Palmisciano, Ana Luísa de Souza Correia de Melo, orient. II. Título.

BEATRIZ ALCIERI BATISTA

**O TELETRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR DURANTE O
PERÍODO PANDÊMICO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da **Professora Dra. Ana Luísa de Souza Correia de Melo Palmisciano.**

Data da aprovação: 27/11/2023.

Banca Examinadora:

Ana Luísa de Souza Correia de Palmisciano .

Orientadora

Daniele Gabrich Gueiros.

Membro da Banca

Patricia Garcia dos Santos.

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2023

A Deus por ter me ajudado no momento em que mais precisei de forças, assim com Santa Catarina de Alexandria e a Nossa Senhora de Aparecida que sempre me guiaram em minha jornada.

Aos meus pais, Carlos Augusto e Elisângela por sempre acreditarem em mim e serem meu suporte durante a vida acadêmica.

Aos meus irmãos, Carlos Henrique e Natália por todo apoio, carinho e incentivo.

À minha eterna Carolina, por ser minha inspiração de vida.

Amo todos vocês.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais por terem me apoiado a sair do interior de São Paulo para viver o meu grande sonho de cursar uma Universidade Pública. Essa conquista não é apenas minha, essa conquista é nossa. Aos meus irmãos, Carlos Henrique e Natália por serem a razão de meu viver, me incentivarem a ser uma pessoa melhor a cada dia.

Ao cursinho popular do curso de Direito da USP de Ribeirão Preto por ter me preparado de forma gratuita e com muito carinho e atenção para o Enem. E aos meus amigos de longa data que deixei em minha cidade natal há cinco anos, mas que fizeram toda a diferença nessa etapa de minha vida.

A minha querida avó Odete e aos meus padrinhos, Marcelo e Elisete pela ajuda que me forneceram assim que cheguei no Rio de Janeiro, na minha adaptação, no primeiro ano de faculdade, sem vocês nada disso também seria possível, o meu profundo agradecimento por fazerem parte desse sonho que estou realizando.

As minhas amigas Bianca Homsy, Larissa Vaz e Isabelle Loivos que me ajudaram a caminhar ao longo de toda trajetória da faculdade. Fazer uma universidade não é algo fácil e sozinho é impossível, por isso, sou eternamente grata a vocês por tudo que fizeram para me ajudar nos momentos difíceis da vida acadêmica.

A minha família carioca, Ana Carolina Granzieri, Antônio Lucas, Mariana Santos, Natanael Rodriguez, Krisllayne Santos e Pamela Souza, que conquistei ao longo dos anos, mudar de estado não é fácil, mas tudo fica mais calmo e menos assustador quando temos pessoas a quem confiar, abraçar, chorar e poder chamar de família. Obrigado por me acolherem tão bem na cidade maravilhosa.

Aos docentes da Faculdade Nacional de Direito, por tudo o que compartilharam conosco. Agradeço principalmente a minha orientadora Ana Luísa Palmisciano por me encantar ainda mais pelo Direito do Trabalho com suas aulas e ensinamentos.

A Deus, Nossa Senhora de Aparecida e Santa Catarina de Alexandria por sempre terem

me guiado e me ajudarem nos momentos em que mais precisei de forças para continuar lutando.

Por fim, a Faculdade Nacional de Direito por ter sido meu lar nos últimos cinco anos e ter me proporcionado todo ensinamento necessário e por me transformar em uma pessoa melhor.

RESUMO

Nesta pesquisa será realizada a análise do teletrabalho, sendo esse realizado pelos trabalhadores fora da dependência das empresas de forma digital, ou seja, utilizando-se de ferramentas tecnológicas, durante o período pandêmico. Observa-se que esse assunto abrange as tensões entre as forma psicas e os direitos fundamentais trabalhistas. Importante destacar que essa pesquisa analisou como o Direito do Trabalho pode oferecer uma saúde mental de qualidade aos seus trabalhadores durante o teletrabalho. Foram também analisadas pesquisas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Poder Executivo Estadual de Minas Gerais, sempre os abordando juntamente com a questão da saúde mental. Entende-se que o teletrabalho tem suas vantagens e desvantagens, porém como ele foi implantado às pressas por conta de uma pandemia há grande chance de lesões aos direitos fundamentais trabalhistas, o que acaba ocasionando doenças mentais e a Síndrome de Burnout.

Palavras-chaves: Teletrabalho, Saúde mental, Síndrome de Burnout, *Home Office*; Direitos Fundamentais; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This research, an analysis of teleworking will be carried out, which is carried out by workers outside the dependence of companies digitally, that is, using technological tools, during the pandemic period. It is observed that this subject covers tensions between psychological forms and fundamental labor rights. It is important to highlight that this research analyzed how Labor Law can offer quality mental health to its workers during teleworking. Research from the Regional Labor Court of the 2nd Region and the State Executive Branch of Minas Gerais were also analyzed, always addressing them together with the issue of mental health. It is understood that teleworking has its advantages and disadvantages, but as it was implemented in a hurry due to a pandemic, there is a high chance of harm to fundamental labor rights, which ends up causing mental illness and Burnout Syndrome.

Keywords: Teleworking, Mental health, Burnout Syndrome, Home Office; Fundamental rights; Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I –O TELETRABALHO NO PERÍODO PANDEMICO	13
1.1 A JORNADA DE TRABALHO DURANTE OS ANOS.....	13
1.2 DIFERENÇA ENTRE HOME OFFICE E TELETRABALHO	15
1.3 DADOS SOBRE TELETRABALHO DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO..	17
1.3.1 A alteração da modalidade presencial para a remota.....	19
1.3.2 Regulamentação do teletrabalho no Brasil	20
1.3.3 A regulamentação do teletrabalho em outros países	23
1.4 ANÁLISE DO TELETRABALHO.....	25
1.4.1. As vantagens e desvantagens do teletrabalho para o trabalhador	25
1.4.2 As vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregador	30
CAPITULO 2 A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DO TELETRABALHO	31
2.1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO	31
2.2 A JORNADA E O TRABALHO DIGNO	35
2.3 A SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO.....	37
2.4 O ISOLAMENTO NA PANDEMIA E SEUS MALEFÍCIOS	40
2.5 O DIREITO A DESCONEXÃO.....	41
2.6 MEIO AMBIENTE	44
2.7 SÍNDROME DE BURNOUT	47
2.7.1 Síndrome de Burnout no Brasil	48
CAPITULO 3 ANÁLISES E DADOS DE ESTUDOS SOBRE O TELETRABALHO E SEUS EFEITOS.....	52
3.1 Análise da jurisprudência do TRT-2.....	52
3.1.2 Resultados.....	53
3.2 Análise do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.....	55
3.2.1 Metodologia.....	55

CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente estudo consiste em analisar como foi afetada a saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia da Covid 19, onde o mundo foi obrigado a se adaptar a novas formas de trabalhar pela necessidade do isolamento social. Tendo como objetivo central uma análise da dimensão socioambiental do trabalho digno e a proteção dos direitos humanos trabalhistas e a compreensão dos impactos psicológicos do teletrabalho com a pandemia.

Para isso, desenvolveu-se uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se como apoio e base a contribuição de diversos autores e psicólogos, em uma combinação entre a área do Direito do Trabalho e a Psicologia, para conseguir entender melhor o fenômeno que foi o teletrabalho durante a pandemia e compreender o grande impacto que isso causou aos trabalhadores no quesito da saúde mental, isso por meio de consulta a doutrinas jurídicas, livros, artigos, análise de pesquisas realizados sobre o tema no Tribunal Regional da 2ª Região, e do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

A escolha do tema foi acarretada pelo crescente número de trabalhadores que tiveram a saúde mental afetada na pandemia. Ou seja, a denominada síndrome de Burnout que teve um grande crescimento nesse período de forma rápida e o país não estava preparado para o cuidado necessário com esses teletrabalhadores.

A tese defendida nesse trabalho é de que o teletrabalho do modo que foi implantado no Brasil no período de isolamento levou diversos trabalhadores ao adoecimento mental, ou seja, se tem muita mais desvantagem nesse tipo de trabalho, pois o trabalho admitido pela Constituição Federal de 1988 é o trabalho digno e isso não deve adoecer o trabalhador como o que ocorreu durante esse período.

Com o intuito de abordar esse tema, este trabalho está estruturado em três capítulos, seguindo a seguinte organização:

No primeiro capítulo é abordado o fato de como o teletrabalho teve que ser implementado de forma imediata no país por conta da pandemia e da necessidade do isolamento social da população diante de uma doença desconhecida. Para isso fala-se um pouco da jornada do trabalho durante os anos e suas conquistas, pontua a diferença entre o home office e o teletrabalho que são dois conceitos distintos muitas vezes confundidos pela população. Além da análise de dados sobre o teletrabalho durante esse período, onde fica visível em como cresceu de forma rápida e inesperada o número de trabalhadores que começaram a elaborar de suas casas, tem a questão da alteração da modalidade do presencial para o trabalho remoto em como foi feito e como pode ser feito segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas. Observa-se

também a regulamentação do teletrabalho no Brasil e em alguns países. E, por fim, é pontuado as vantagens e desvantagens do teletrabalho tanto para o empregado quanto para o empregador.

No segundo capítulo, examinamos a questão da saúde mental no ambiente do teletrabalho a partir do direito fundamental ao trabalho digno, assim como a jornada digna que os trabalhadores devem ter. Em seguida, é pontuado a questão da saúde e segurança no teletrabalho e se ela é devidamente seguida. Além disso, é abordado também o isolamento social causado pela Covid-19 e seus malefícios a saúde do teletrabalhador, assim como o direito em que esse tem da desconexão e uma análise ao meio ambiente laboral. Em síntese, adentaremos a Síndrome de Burnout elencando o que é, como é, como surgiu e o que afeta nos trabalhadores.

No terceiro capítulo a análise se concentra em pesquisas realizadas sobre o teletrabalho. A primeira delas, é sobre as decisões do Tribunal Regional da 2ª Região, onde aborda alguns casos de violação dos direitos trabalhistas, a segunda é do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais onde foi levantado algumas questões sobre o trabalho durante a pandemia tendo como quesitos as adaptações, desafios e produtividades. A pesquisa teve como

principais questões a aplicação do teletrabalho no Poder Executivo Estadual e quais os principais atributos e obstáculos relacionados às experiências dos trabalhadores. Sendo analisado a média de horas trabalho do período de teletrabalho comparado com o do presencial. E a saúde mental dos trabalhadores, sendo que abrangeu diversos setores como servidor estatutário, empregado público, contratado, detentor de cargo comissionado, trabalhador celetista, trabalhador intermediado por organização não governamental ou empresa privada, consultoria, estagiário, entre outros.

CAPÍTULO I – O TELETRABALHO NO PERÍODO PANDEMICO

1.1 A JORNADA DE TRABALHO DURANTE OS ANOS

A jornada de trabalho decorre da capacidade máxima em que as pessoas tem de se manter trabalhando sem que afete sua saúde física, mental e suas condições de vida. Entretanto, nota-se que durante a história da humanidade isso não foi respeitado, sendo que a carga horaria era demasiada e não eram respeitadas as condições físicas e mentais dos trabalhadores, pois a mão de obra era barata e o foco era na quantidade e no lucro obtido por longas horas de trabalho.

Na metade do século XVII, na Inglaterra, se deu início a Revolução Industrial, onde surgiu as indústrias e houve a formação do capitalismo. Durante essa época, a jornada de

trabalho era de até 16 horas com uma pausa de 30 minutos para o almoço, sendo que, se o trabalhador não aguentasse a jornada imposta, era substituído por outro. Além disso, dados apontam que o número de horas saltou de 2,5 mil para 3,5 mil do período pré-industrial para o período das revoluções industriais (Rosso, S.D. 2016)¹. Com isso, fica claro como que os trabalhadores eram explorados, onde trabalhavam em situações precárias sem nenhum tipo de fiscalização.

No filme *Tempos Modernos*, de Charles Chaplin, do ano de 1936, fica retratada essa exploração vivenciada durante a Revolução Industrial. No filme, é retratado o operário que faz os movimentos mecânicos repetidamente dentro das fábricas. Sendo também demonstrado a precarização da época, com a exploração e péssimas condições de trabalho. Ademais, nesse período, por conta do equipamento a vapor, com a exposição excessiva ao calor, má ventilação, grande umidade, somadas a enorme carga horária os trabalhadores adoeciam, além do fato de acabarem sofrendo acidentes durante a operação das novas máquinas.

Após diversas pressões sociais junto com greves e reivindicações surgiram as primeiras medidas de Saúde e Segurança Ocupacional dos Trabalhadores. Com isso, começa haver uma redução das horas trabalhadas nos países mais ricos, como elencado por Evans, Lippoldt e Marianna²: "as horas médias de trabalho nos países que pertencem à OCDE caiu de em torno a 3 mil horas por ano em 1870, para entre 1,5 mil e 2 mil horas por ano em 1990". No Brasil, durante a Era Vargas houve a intervenção do Estado na duração do trabalho através de medidas que depois foram incorporadas à Consolidação das Leis do Trabalho, CLT.

No ano de 1934 se tem a primeira legislação trabalhista, no Brasil, onde são garantidos o salário-mínimo, férias, liberdade sindical e a jornada de trabalho de 8 horas diárias. E, em 1943, esses direitos são consolidados na CLT e essas leis normatizam o país até os dias de hoje³. Segundo a CLT, a duração do trabalho não poderá passar 8 horas diárias, podendo ser realizadas horas extras de até 2 horas, sendo que a remuneração dessas horas extraordinárias deve ser de pelo menos 50% da hora normal trabalhada.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

¹ Rosso, S. D. (Outubro, Dezembro de 2016). JORNADA DE TRABALHO: DURAÇÃO E INTENSIDADE. Acesso em 26 de 06 de 2023, disponível em Ciência e Cultura: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-6725200600040001

² Rosso, S. D. (Outubro, Dezembro de 2016). JORNADA DE TRABALHO: DURAÇÃO E INTENSIDADE. Acesso em 26 de 06 de 2023, disponível em Ciência e Cultura: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-6725200600040001

³ Oliveira, V. (15 de 06 de 2022). Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas. Fonte: Universidade Federal de Ouro Preto: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas>. Acesso em 25 jun. 2023

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, cap. II, sessão II, art.58)⁴

Com a reforma trabalhista no ano de 2017 sancionada por Michel Temer, a jornada de trabalho sofreu uma alteração, onde se tornou possível trabalhar por 12 horas diárias com 36 horas de descanso. Entretanto, sempre respeitando o máximo de 44 horas semanais. Apesar da redução das horas trabalhadas e a implementação de maiores seguranças para os trabalhadores, ao longo dos anos, ainda se observa várias lacunas durante a execução dessas normas e uma delas é o fato de termos vivenciado uma calamidade pública durante os últimos anos com a pandemia da Covid-19, onde o trabalho sofreu uma mudança drástica por conta das medidas de segurança.

1.2 DIFERENÇA ENTRE HOME OFFICE E TELETRABALHO

O trabalho é definido por Karl Marx⁵ como “atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para seu sustento”. Além disso, o trabalho em contexto social se constitui em categorias dos Direitos Humanos. É dessa forma que o Brasil tem como prevalência as regras protetivas do trabalho nas quais constam em documentos internacionais.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) é um exemplo que, no seu art. XXIII prega que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” além de “direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure uma existência digna” (PIOVESAN; CARVALHO, 2009, p.14)⁶

Com isso, em maio 2020 vimos vários decretos sendo promulgados por conta da pandemia do Corona Vírus. E assim começou a ser classificada por algumas pessoas como teletrabalho e para outras como home office, porém existem categorias que explicam a distinção entre um e outro.

A maioria das pessoas acaba por confundir esses dois fenômenos, e achar que são sinônimos. Porém, são dois institutos jurídicos distintos. Ambas as expressões ganharam força devido ao fato da pandemia mundial que obrigou o isolamento social.

⁴ BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, cap. II, sessão II, art.58. Disponível https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24/11/2023

⁵ MARX, Karl em princípios de maio de 1875. Neue Zeit

⁶ PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. Direitos humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2009

É necessário a distinção entre esses dois aspectos tanto para os empregados para conseguirem saber de seus deveres e direitos diante esses fenômenos assim como para os empresa para saber qual meio e regulamentação que deve ser utilizada.

O home office vem da língua inglesa tendo como significado “escritório em casa”, ou seja, é uma modalidade onde é realizado remotamente, porém sempre de forma eventual. Isto é, utilizado em emergências. O home office pode ser realizado de forma parcial, onde metade se duas atividades são feitas na empresa e outra metade remotamente ou simplesmente integralmente remota. Além disso, ele não precisa da tecnologia para comunicação e um relacionamento de subordinação.

Além disso, um de seus grandes atributos é a flexibilidade. Onde alguns empregadores já admitiam que seus empregados alterassem ente a empresa e suas casas.

O teletrabalho já é algo mais recente, sendo implantado e regulamentado legalmente pela reforma trabalhista de 2017, ganhando destaque com o período de pandemia, onde esse tipo de modalidade foi crescendo e se tornando algo comum. Essa característica foi implantada visando a diminuição do contato entre as pessoas para não haver a propagação do vírus e também a redução de custos para as empresas, assim que se manteve funcionários, de acordo com Mello (2016)⁷.

E só é considerado teletrabalho, diferentemente do home office, quando passa a ter a tecnologia da informação e da comunicação. Para Rosenfield e Alves (2011)⁸, o trabalho que é feito a distância, com o auxílio de tecnologias tanto digitais de informação e comunicação.

Conforme exemplifica Calvo (2019):

Teletrabalho (tele vem do grego e significa “longe”, distância, e trabalho significa “atividade profissional”). O termo é neologismo que significa: o trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa. É um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática. Aquele que exerce o teletrabalho é chamado de trabalhador digital ou teletrabalhador²⁰¹⁹. (CALVO, 2019. p. 34) ⁹

Ressaia-se que para a doutrina trabalhista, quando se fala em trabalho remoto, se tem como papel principal o computador, ele é realmente um instrumento indispensável, onde se observa que em alguns casos o trabalho é feito com exclusividade por meios eletrônicos.

⁷ MELO, G. M. O Teletrabalho na nova CLT. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 07 maio 2023

⁸ ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 414-418

⁹ CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2019

Já para Filardi, Castro e Zanini¹⁰ (2020) eles definem que o teletrabalho trata de fazer com que o trabalho vá até o trabalhador, e não mais o caminho ao contrário. Segundo De Masi (2001, p. 54)¹¹, “a sociedade pós-industrial em que estamos vivendo inaugurou uma condição mais intelectualizada de vida, deslocando a exploração dos braços para o cérebro”.

Para a OIT, Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho tinha que ser definido com as seguintes condições: horário/tempo de trabalho; local/espço; o tipo de contrato entre os empregadores; competências referidas, sendo definido como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório e/ ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.¹²

Assim, conclui se que o teletrabalho

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva Jur. 12ª Edição – 2020. P 334)¹³

1.3 DADOS SOBRE TELETRABALHO DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde, OMS, por meio do Decreto Legislativo nº6, compreendeu o estado de calamidade pública no Brasil, dessa forma, diversas foram as dificuldades encontradas diante do novo cenário mundial, principalmente no quesito do trabalho, onde se evidencia:

- 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, formalidade e prazos para a convocação de assembleias, além da presença física prevista na maioria dos estudos (tema enfrentado pela MP 936)
- d) falta de liberdade sindical, que leva à baixa representatividade dos sindicatos, com índices pequenos de filiação; [...] (NSTITUTO BRASILEIRO DE

¹⁰ FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Administração Pública: Análise das Experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

¹¹ DE MASI, D. O futuro do trabalho. Rio de Janeiro: José Olympio, 2010.

¹² Rocha, Cháris Telles Martins da; Amador Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. FGV EBAPE. 2018. p 159

¹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva Jur. 12ª Edição – 2020. P 334

GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid PNAD Covid-19).¹⁴

Com esse cenário, houve a necessidade de ações de restrições como o isolamento social que refletiu na esfera econômica do país, onde obrigou empregadores a adotarem novas medidas para continuarem movimentando a economia do país. E, diante dessa nova realidade, foi necessário um aumento nas políticas de implementação no teletrabalho, modalidade escolhida durante a pandemia, pois respeitava a regulamentação imposta.

O teletrabalho, antes da Covid-19, era utilizado especificamente para algumas funções, entre elas a de diretores e coordenadores, porém com a pandemia houve um salto nos números. Segundo o Instituto de Geografia e Estatística¹⁵, no ano de 2018, cerca de 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em suas residências. Contudo, em 2019 o número ampliou para 4,5 milhões (IBGE. 2020). Todavia, as políticas de trabalho remoto eram executadas com restrições, visto que, 48% dos postos de trabalho não estavam elegíveis para esse modelo (SOBRATT, 2020)¹⁶.

Contudo, assim como apontado por pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho no período pandêmico é distinto do trabalho remoto em situações regulares:

[...] uma vez que as pessoas trabalham a partir de casa por um período prolongado, sob circunstâncias externas difíceis. Essa situação por si só está a provocar níveis de ansiedade mais elevados que os habituais, relacionados com as consequências para a saúde. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 13)

Com isso, nota-se que o teletrabalho não era mais somente uma restrição a cargos superiores como de coordenadores e diretores, ele tinha se transformado, com a Covid-19, em uma necessidade para a manutenção da economia no país.

Em decorrência da pandemia, nota-se que os processos trabalhistas que envolvem o teletrabalho tiveram um aumento de 270% no Brasil. Conforme levantamentos de dados das

¹⁴ 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 de jun. 2023

¹⁵ SILVEIRA, D. (2019) Home office bateu recorde no Brasil em 2018 dia IBG. G1. São Paulo. 18

¹⁶ SOBRATT. Home Office na Pandemia: saiba como os trabalhadores têm se adaptado. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/18052020-home-office-na-pandemia-saiba-como-os-trabalhadores-tem-se-adaptado/>. Acesso em: 28 de out. de 2023

Varas de Trabalho, entre março e agosto tiveram registrado cerca de 46 reclamações e no mesmo período do ano de 2020 teve como registro 170 novos processos.¹⁷

1.3.1 A alteração da modalidade presencial para a remota

No art. 4º da Medida Provisória 927, no ano de 2020, se encontra as condições que foram ser adotadas na pandemia, no momento de isolamento social, pelos empregadores para poderem alterar o regime de trabalho de seus empregados, sendo que a alteração foi de maneira unilateral, independente de acordos individuais ou coletivos não sendo preciso ter o registro prévio dessa alteração.

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (BRASIL, Medida Provisória 927, 2021, art. 4º)¹⁸

Com a lei 14.442 há modificações na Consolidação das Leis Trabalhistas no que tange o teletrabalho e, com isso, é implementado no art. 75-C o critério que deve ser aplicado entre os empregadores para se adotar esse regime, onde deve ser por meio de acordo mútuo entre as partes.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, cap. II-A, art. 75-C)¹⁹

Em contrapartida, o §2º, desse mesmo artigo, autoriza a alteração de regime remoto para presencial pelos empregadores, desde que respeitado o prazo mínimo de 15 dias para que ocorra a mudança, devendo constar em aditivo contrato. Isto é, para que isso ocorra não é necessário o muto acordo e não gera direito adquirido. Sendo assim, como na Medida Provisória 927, onde era feita a adesão ao regime de teletrabalho de forma unilateral e independente de acordos individuais ou coletivos, como visto acima.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo

¹⁷ Redação. Processos trabalhistas envolvendo home office crescem 270% no Brasil. Disponível em: <https://muitainformacao.com.br/post/20508-processos-trabalhistas-envolvendo-home-office-crescem-270--no-brasil>. Acesso em 27 de jun. 2023

¹⁸ BRASIL, Medida Provisória 927, 2020, art. 4º. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 24/11/2023

¹⁹ BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, cap. II-A, art. 75-C. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24/11/2023

de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, cap. II-A, art. 75-C)

Ou seja, como consta no parágrafo 2º, desse artigo, a volta para o regime presencial se encontra toda concentrada nas mãos do empregador, assim como era o art. 4º da MP 97, sendo que o trabalhador não tem escolhas, apenas os quinze dias para se preparar para retornar a rotina. O que ocasiona insegurança, pois sabe que a qualquer momento sua rotina pode ser alterada novamente por imposição de seu superior. Assim, apesar de haver uma regulamentação acerca do teletrabalho, esse parágrafo continua dando poderes unilaterais ao empregador.

1.3.2 Regulamentação do teletrabalho no Brasil

A Lei 14.442 é uma extensão da reforma trabalhista do ano de 2017 em setembro de 2017. Um dos grandes contrastes entre as leis são o fato da jornada de trabalho consolidado no artigo 7º da Consolidação das Leis Trabalhistas. A lei da reforma trabalhistas retirava esses direitos dos teletrabalhadores.

Já com a lei 1.442/2022 admitido pelos legisladores a partir de avanços tecnológicos que o empregador vistoriar e até mesmo controlar o local onde seu empregado está, as atividades e até os horários de trabalho prestado. Tendo assim, estabelecido o trabalho por jornada, com horas extras, produção e tarefa.

O teletrabalho é definido pela CLT como a prestação de serviço fora das dependências do empregador que não se constitui trabalho externo como elencado no art. 75 B da CLT.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

...

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira,

excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repouso legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943)

É de suma importância que já logo no início do caput temos o termo “trabalho remoto”, ou seja, como expressão para de teletrabalho. Além disso, trazer na redação o regime híbrido de teletrabalho. Esse onde não é necessário trabalhar todos os dias na empresa para ser considerado trabalho presencial ao laborar duas vezes na empresa e três em casa já é considerado teletrabalho.

No parágrafo 4º deixa claro que não são se deve confundir teletrabalho em telemarketing. Pois apesar de passarem diversas horas em chamada de vídeos e telefônicas, a legislação fez com que ficasse bem claro essa distinção, porque se pararmos para analisar o telemarketing tem uma legislação somente para ele.

Parágrafo 5º expõe que não é considerado a jornada de sobreaviso ou tempo a disposição quando o trabalho for fora do horário, ao menos, que seja feito por acordo, seja coletivo ou individual.

Adicionalmente, o parágrafo 6º elenca em sua redação sobre os estagiários e aprendizes, que começam a ter também a permissão de trabalho remotamente. Já no parágrafo 7º é onde se encontra a redação sobre os sindicatos, sobre as normas destes, e como devem ser utilizadas.

No parágrafo 8º, nesse parágrafo encontramos casos de trabalhadores que são brasileiros e trabalharam fora, no exterior, mais conhecido como “anywere office”. Finalmente, em seu último parágrafo, o 9º, vemos sobre horários e meios de transmissão nos contratos firmados entre empregadores e empregados.

Ademais, o que tange a essa modalidade de trabalho, de acordo com Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho, “Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósito de FGTS”. (BELMONTE, Agra, 2022)²⁰

²⁰ BELMONTE, Agra. TST.Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores. Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores> Acesso em 18 de out. de 2023

Entretanto, uma das dificuldades enfrentadas durante a pandemia no quesito do teletrabalho foi a jornada de trabalho dos trabalhadores, pois durante a calamidade pública o teletrabalho era incluído na exceção do regime de jornada de trabalho por conta da dificuldade do controle, conforme art. 62 “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (REVOGADO)”.

Diante disso, constata-se uma nova forma de escravidão, vista como escravidão digital, pois os empregados em teletrabalho possuem uma nova carga horária que ultrapassa a qualidade de vida²¹. Segundo o MPT²², Ministério Público do Trabalho, no ano de 2020 houve um aumento significativo de denúncias sobre exploração no regime de teletrabalho, onde foi registrado um salto de 4.207%, sendo que os locais com maiores denúncias foram as grandes capitais brasileiras.

Uma medida que foi adotada pela empresa Chetu²³, durante a pandemia e com a finalidade de constatar se o empregado estava trabalhando, foi exigir que ele ligasse a web cam durante o expediente de trabalho remoto e após o trabalhador se negar foi demitido por insubordinação e recusa de trabalho. Entretanto, o caso foi julgado nos Países Baixos e a empresa condenada a pagar 75.000 Euros ao empregado. No Brasil, segundo o advogado trabalhista Matheus Bub (Freitas, F.):

“não há estipulação, legislação, que trate sobre o monitoramento dos trabalhadores atuantes de home office”. [...] observando sob a ótica do ordenamento jurídico brasileiro, poderá ser considerada uma violação a sua intimidade e, portanto, inconstitucional. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 garante a inviolabilidade da intimidade e da vida privada. [...] Portanto, sob a ótica da Constituição Federal (Inciso X do Artigo 5º), dependendo da situação em que ocorrer uma violação à intimidade e à vida privada, poderá ser assegurado ao prejudicado o direito de requerer indenização pelo dano sofrido”. (BUB, 2022)²⁴

Assim, apesar de ser justificado a ausência de formas de controle de jornada pelos empregadores, nota-se que diante dos avanços tecnológicos existem diversas maneiras de haver esse controle, pois é possível checar quando os trabalhadores se conectaram nos sistemas, além

²¹ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0.8 Brasília: CNI, 2017, p. 50. Disponível em https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em 01 de set. de 2023

²² MINISTERIO PUBLICO DE SÃO PAULO. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/1059-denuncias-por-assedio-sexual-ao-mpt-aumentam-1-500-nos-ultimos-4-anos-em-sp>. Acesso em 05 de out. 2023

²³ Freitas, F. (13 de outubro de 2022). Exigir webcam ligada durante o home office pode ser invasão de privacidade. Acesso em 25 de junho de 2023, disponível em Tecnoblog: <https://tecnoblog.net/noticias/2022/10/13/seu-chefe-exige-webcam-ligada-no-home-office-isso-pode-ser-crime> 24BUB, Matheus. Exigir webcam ligada durante o home office pode ser invasão de privacidade. Por Felipe Freitas. 2022. Disponível em: <https://tecnoblog.net/noticias/2022/10/13/seu-chefe-exige-webcam-ligada-no-home-office-isso-pode-ser-crime>. Acesso em 29 de set de 2023

de aplicativos que conseguem monitorar os conteúdos acessados pelos empregados e a localização por meio do Sistema de Posicionamento Global. Sobre as possibilidades de formas de controles no teletrabalho, segundo João Paulo Lucena simples

Como referido, o controle do trabalho à distância pode ser implementado por meios diretos e indiretos, qualitativa e quantitativamente. Como algumas formas diretas temos os registros de jornada feitos pelo próprio empregado, horários e tempo de conexão telemática (logs de acesso), controle biométrico, equipamentos de conexão com horários pré-programados de funcionamento, sendo possível a aferição exata até mesmo da quantidade de toques digitados em um teclado pelo teletrabalhador. O controle direto poderá ser complementado por meios indiretos como a especificação de tarefas, metas, roteiros de visitas, prazos, pontos de encontro, reuniões e outros. (LUCENA, 2015)²⁵

Já para Alexandre Alliprandino Medeiros esse controle seria de modo mais

Não é razoável cogitar-se de atividade incompatível com o controle ou com a fixação de jornada. Para isso, conforme se viu, nem é necessário aparato técnico mais robusto. Todo trabalhador e todo empregador, pela fidedignidade qualificada que os une e é derivada do contrato de emprego, pode perfeitamente controlar os horários de trabalho, o tempo à disposição e o tempo de pausas para descanso mediante simples apontamento dos horários em cartão de ponto, e isto da forma mais singela possível, a manual. (MEDEIROS, 2019)²⁶

Com a Lei 14.442 de 2022 houve mudanças nas Consolidações das Leis Trabalhistas no quesito do teletrabalho, onde um dos artigos alterados foi justamente o art. 62, inciso III. Sendo que agora só não é abrangido os empregados em regime de teletrabalho por produção ou tarefa, ou seja, os trabalhadores no regime de teletrabalho que trabalharem por jornada tem direito a horas extras.

1.3.3 A regulamentação do teletrabalho em outros países

Vivemos em um mundo conectado e dessa forma não se pode ver o instrumento do direito do fato social de uma forma isolada, sem que haja uma interferência de outras sociedades.

A França, Itália e até mesmo a Espanha tinha um regulamento, antes da reforma laboral ocorrida em 2012, de que o teletrabalho era realizado pela via coletiva, por exemplo, com acordos entre as empresas. Porém, com a reforma, o teletrabalho começou a ser regido no Estatuto dos Trabalhadores. O artigo 13º desse Estatuto, tinha a expressão trabalho a distância

²⁵ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015

²⁶ MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 99-111, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152250>. Acesso em: 13 abr. 2022

no lugar de trabalho a domicílio fazendo com que ambos acabassem sendo modalidades do trabalho remoto.

Na União Europeia, a diretiva 77/187 elenca que “A presente diretiva não prejudica a faculdade dos Estados-membros de aplicar ou introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2005)²⁷. E, na norma do Código de Portugal em seu artigo 4º, n 3 (Lei 99/2003) diz que “as normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2005)²⁸.

Já no México, em seu artigo 18 da Lei Federal do Trabalho aborda que “Na interpretação das normas do trabalho serão consideradas as suas finalidades” e “em caso de dúvida prevalecerá a mais favorável ao trabalhador” (LONGHI, Dânia Fiorin. 2009)²⁹.

Ademais, na Alemanha perdura a contratação coletiva, entre acordos de empresas. E, na Bélgica, pode-se notar que o acordo coletivo é o que prevalece. O requisito da habitualidade do teletrabalho é mais comum, sendo que na Bélgica o teletrabalho ocasional foi aceito em 2017. No Reino Unido, a regulamentação é feita a partir da Orientação 91 juntamente com contratos tanto coletivos quanto individuais.

Com isso, fica claro que cada Estado tem um único ordenamento jurídico, porém sem ter uma limitação absoluta, pois há relações que excedem os limites. E elas geram conflitos de leis do espaço, sendo a solução na área do Direito Internacional Privado. Competindo a ele resolver os conflitos gerando na hipótese de haver uma incoerência de mais de uma norma (STRENGER, 1995)³⁰.

Já no Brasil se tem o critério da territorialidade e da autonomia de vontade das partes, onde as próprias partes podem escolher a lei aplicável em seu contrato. Assim, encontra-se elencado no art. 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

“As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 293.

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 293.

²⁹ LONGHI, Dânia Fiorin. Teoria do Conglobamento – Conflito de Normas no Contrato de Trabalho. São Paulo: LTr, 2009, p. 68.

³⁰ STRENGER, Irineu. Direito internacional privado. São Paulo: LTr, 1996, p. 55

contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. (Artigo 444 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943)³¹

Além de trazer na CLT o artigo 75-B §7 com a Lei 14.442 de 2022, como será visto adiante.

1.4 ANÁLISE DO TELETRABALHO

Como visto anteriormente, o teletrabalho foi adotado diante da calamidade pública que atingiu o mundo todo, se tornando uma das principais modalidades do mundo contemporâneo e tecnológico. Com essa nova realidade, é de suma importância analisar quais são as vantagens e desvantagens dessa modalidade. Segundo dados da Pnad Covid19³², versão da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua realizada com apoio do Ministério da Saúde, entre maio e setembro de 2020 a taxa de desemprego passou de 10,5% para 14,4%.

Dessa forma, nota-se que a adoção do teletrabalho tem como princípio a Revolução Industrial, tendo muitos fundamentos do trabalho contemplados na Revolução Industrial, caracterizando assim um fenômeno totalmente recente e que necessita de regulamentação própria.

Com isso, diante de uma pandemia e com a crescente taxa de desemprego, o teletrabalho foi essencial para o mercado. Sendo que essa modalidade possibilitou a manutenção do trabalho, já que a possibilidade de trabalhar de casa fez com que vários empregados se mantem-se seus respectivos cargos. Porém, é necessário verificar as vantagens e desvantagens que foram encontradas pelos trabalhadores enquanto se adaptavam a nova realidade imposta pelo Covid-19.

1.4.1. As vantagens e desvantagens do teletrabalho para o trabalhador

Segundo Ricardo Antunes o teletrabalho:

[...] pode trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o

³¹ Artigo 444 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943

³² CUT, Redação. Taxa de desemprego chega a 14,4% e atinge 14 milhões de pessoas, mostra PNAD COVID. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/taxa-de-desemprego-chega-a-14-4-e-atinge-14-milhoes-de-pessoas-mostra-pnad-covid-c091>. Acesso em 24 jun. 2023

trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical. (ANTUNES, 2018, p. 37)³³

Assim como citado por Tosta

O Teletrabalho vem sendo visto com entusiasmo por alguns grupos de trabalhadores e respectivas associações, devido aos benefícios que, também ao obreiro, traz a nova modalidade de labor a distância. Com a adoção do Teletrabalho em domicílio, ou sob a forma nômade, limitasse o tempo de deslocamento diário residência-empresa-residência do trabalhador, construindo grande vantagem para o obreiro, devido às indignas viagens às quais é obrigado a realizar diariamente nos grandes centros, utilizando-se de veículo próprio ou de transporte coletivo. No Teletrabalho realizado em centros de vizinhança, não existe a completa eliminação do citado tempo de deslocamento, mas este passa a ser mínimo, constituindo vantagem para o trabalhador, à qual se soma, neste caso específico, a desnecessidade de manter-se um espaço de trabalho na residência, pois o teletrabalhador ocupar-se-á dos recursos disponibilizados pelo telecentro (TOSTA, 2019, p. 58-59)³⁴

Dessa forma, se tem como vantagens dessa modalidade o fato de não precisar mais ter despesas com transporte para se deslocar até o ambiente de trabalho, além do tempo que se economiza ao não precisar se locomover até a empresa, uma maior autonomia do trabalhador, a flexibilização com a possibilidade de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo, conseguir ficar mais tempo perto da família, redução de contato a poluição urbana. Além da preocupação com a vestimenta adequado para o tipo de trabalho e com a alimentação. (Mello, 2016)³⁵

Em uma matéria postada no site do TST demonstra através de uma pesquisa, que pode sim haver vantagens, várias, em se trabalhar em modo de teletrabalho, algumas elencadas foram conforto, melhor qualidade de vida e até mesmo a gestão de seu próprio tempo.

Ao destacar a produtividade, o FGV IBRE que esse é um benefício observado tanto para o empregador quanto para o empregado, porém de formas distintas. Conclui-se assim que a análise sobre as vantagens do teletrabalho para o empregado é versátil, dependendo muito do estilo de vida do trabalhador, de seu emprego, condições de saúde e família.

Já como desvantagens, se tem uma maior carga horaria, o mau gerenciamento do tempo, fazendo com que os empregados tenham que trabalhar em dias de descanso, dessa forma, não sendo respeitado o momento de lazer e o isolamento social causado.

Além da sobreposição da vida pessoal sobre a vida profissional, pois apesar da aproximação dos trabalhadores com a família nota-se que isso acaba dificultando na hora de trabalhar, pois devido à pandemia, as crianças também tiveram que passar mais tempo em casa

³³ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018

³⁴ TOSTA, Laís Brito. Teletrabalho e o controle da jornada de trabalho. Monografia. Direito. Faculdade Baiana de Direito. Salvador, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2VhCQvm>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2023

³⁵ MELLO, A. Teletrabalho: perspectivas e recomendações. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2016/08/ok_TELETRABALHO_ALVARO. Acesso em 25 abril de 2023.

e por demandar de cuidados de seus pais isso fez com que a jornada de trabalho se misturasse com as necessidades dos cuidados maternos e paternos.

O teletrabalhador também passa por algumas dificuldades, tais como, o distanciamento de outros funcionários da empresa, prejudicando o diálogo e a amizade que fazem parte da convivência humana. O distanciamento faz com que a troca de experiências entre eles extermine, já que não terão contato físico para conversarem sobre determinado problema ou dificuldade encontrada no serviço (FERREIRA, 2017, p. 29)³⁶

E, com isso, acaba ocasionando maior nível de estresse no trabalhador, afetando toda sua vida cotidiana.

A prática demonstra que, muitas vezes, o próprio empregado, laborando em sua casa, ou em centros de teletrabalho, ultrapassa a carga horária, aumentando o ritmo do trabalho e diminuindo, em contrapartida, as pausas de descanso, para findar tarefa contraída, uma vez que a remuneração percebida, geralmente, é auferida pelo resultado e desempenho. Entretanto, o real problema surge se a jornada de trabalho é configurada através do cômputo de tempo, o que pode gerar dúvidas quanto ao pagamento por trabalho extraordinário. Não obstante as desvantagens até aqui retratadas, o teletrabalho pode incorrer ainda no desenvolvimento de doenças. A limitasse dos padrões ergonômicos, a exposição a temperaturas inadequadas, fadiga ocular, ruído, são fatores causadores de danos a médio e longo prazo ao empregado, comuns no trabalho com computadores, assim como riscos de choque elétricos, pela má utilização dos equipamentos, sem que haja o resguardo pela legislação, ainda (SILVA, 2013, p. 27)³⁷

Como elenca o psiquiatra, da Universidade de São Paulo, Daniel Barros em entrevista ao canal Rádio BandNews FM:

É importante falar do estresse. Está muito claro que desde de a década de 70 até agora 2022 onde ele é bem mais explicado pela classificação internacional de doenças está muito claro que o estresse é um fator de risco que pode prejudicar nosso bem estar emocional. Então, quando a gente tem muita tarefa, muito prazo apertado, dificuldade de produzir, não tem meios para fazer o trabalho que tem que ser feito... Isso pode cobrar um preço da nossa vida pessoal, isso traz um desgaste a gente vai ficando cansado, debilitado mesmo, pois gasta energia se manter bem, reagir a isso. A adaptação gasta a energia e é isso que o corpo tenta fazer para diminuir o estresse, se tem um prazo muito apertado tem que está correndo para dar conta, é uma adaptação que está tentando fazer para dar conta daquela adaptação e isso gasta energia, isso nos cansa e leva a esse estado emocional para baixo que pode ser alguma coisa bastante incômoda ou algo mais que incômodo algo realmente prejudicial, onde pessoa não consegue dormir e pode ser crônico, algo que está continuo na vida dela. (Barros, Daniel, 2022)³⁸

³⁶ FERREIRA, Pâmela Igesca. O teletrabalho e a reforma trabalhista. Monografia. Direito. Escola Paulista de Direito (EPD). São Paulo 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3xeK9RC>. Acesso em: 02 de set. 2023

³⁷ SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. O teletrabalho e as implicações do advento a lei nº 12.551/11 no Brasil quanto à jornada laboral do teletrabalhador. Monografia. Direito. Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3j7iUU6>. Acesso em: 06 de set. 2023

³⁸ BARROS, Daniel. Síndrome de Burnout. YouTube. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=9ukLsCc78BA>. Acesso: 12 de out. 2023

Além disso, de acordo com Tamara Natácia Mulari Coneglian³⁹ (2020) as pessoas que fazem parte desse mundo do teletrabalho precisam de informações em tempo real. O que acarreta desvantagem aos empregados por terem de estar sempre conectados. O modo como os trabalhadores têm de se comunicar hoje em dia, através de celular, rede social, em geral, faz com que não haja mais a aproximação entre eles, algo que é extremamente necessário.

Dessa forma, muitos têm dificuldades na hora de elaborar, pois muitas das vezes precisam de ajuda de pessoas mais experientes na área ou alguém supervisionando o trabalho para ver se está sendo feito de maneira correta e ao tentarem essa ajuda muitas vezes se obtém uma grande demora ou acabam não tendo êxito. Além do fato de que esse distanciamento acaba afastando os empregados, fazendo com que não tenham mais contato entre si e momentos de desconcentração, algo saudável, que ocorre em um ambiente de trabalho e isso acaba fazendo com que eles vivam pelo trabalho.

Outro ponto negativo do teletrabalho que deve ser destacado é o fato do teletrabalhador não ter contato com os colegas de empresa, esse aspecto pode causar distúrbios psíquicos, entre outros. O fato do teletrabalhador não ter contato com os colegas de trabalho é maléfico para a socialização destes, podendo causar até mesmo um isolamento social. Dificilmente na realização do teletrabalho é possível visualizar colegas de trabalho se ajudando, essa seria mais uma desvantagem do teletrabalho, tendo em vista que, a diminuição ou ausência de auxílio para executar as tarefas é maléfica para a interação entre os trabalhadores e também para a evolução profissional desses trabalhadores, que tem maior chance de crescer caso possam aprender e trocar experiências com os colegas de trabalho. (BRUNET, 2019, p. 40-41)⁴⁰

Além disso, importante destacar que a infraestrutura também se tornou uma barreira, pois para trabalhar em teletrabalho é necessário computadores, celulares e internet. Sem contar que o fato de se ficar mais tempo em casa gera mais gastos, com eletricidade, telefone, internet. No que tange a infraestrutura essencial para o trabalho remoto, essa pode ser negociada entre o trabalhador e empregado, conforme estabelecido no art. 75-D, caput, da CLT.

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 escrito. (BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943)⁴¹

Ou seja, essa é uma das grandes lacunas existentes, na regulamentação do teletrabalho, isso apenas pode ocorrer se estiver previsto em contrato, sendo que não inclui as despesas de água, energia, internet e telefone, pois essas não deixam de existir, sendo o empregado

³⁹ CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari. Teletrabalho Home-office: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores. 1ª edição, Curitiba, Editora CRV, 2020.

⁴⁰ BRUNET, Anna Karoline Aragão de Brito. As repercussões jurídicas do teletrabalho e os reflexos de eficiência na administração pública. Monografia. Direito. Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba. Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3zWwm4d>. Acesso em: 13 de set. 2023

⁴¹ BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943

responsável por essas dívidas. Além disso, se tem a disciplina, pois a partir do momento em que se tem uma maior autonomia no trabalho é preciso ter uma rotina, algo que não é fácil de se executar, se tornando uma das desvantagens do teletrabalho.

Sem contar que além de o empregado ficar totalmente vulnerável por conta de as despesas em suma serem do empregador e em grande parte das vezes não lhe é garantido, além da lei não tratar sobre o acidente de trabalho que seria também uma responsabilidade do empregador além de doenças ocupacionais.

Sendo assim ao que está descrito no art. 75-D traz como entendimento que o empregado assuma a responsabilidade que é o empregador. Entretanto, essa interpretação deve ser lida em conjunto com o art. 2º da CLT, onde elenca que princípio da alteridade onde o empregador quem deve arcar com os riscos da empresa e não o empregado. Como relata Delgado:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (grifos acrescidos). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho. (DELGADO, 2017, p. 139).⁴²

Dessa forma, como elencado por Paul Pic, no teletrabalho é como se volta-se para a indústria do vestuário de XIX, onde foi alvo de várias críticas e edição de normas de saúde e segurança do trabalho, tendo como principal alvo a Europa. Onde se observa que as famílias tinham suas moradias adaptadas de uma maneira que fosse implementada linhas precárias para a produção das roupas da época para conseguir atender a demanda de seus empregadores, sendo que excediam as jornadas de trabalho e laboravam sob situações precárias de ventilação, higiene, iluminação, entre outras.

Além do mais, a Covid-19 era uma doença desconhecida e que se propagou muito rapidamente, fazendo com que as pessoas tivessem medo do contágio e dos sintomas até então desconhecidos. A doença matou diversas pessoas no país e o medo de que algo acontecesse com os familiares ou amigos afetaram o psicológico de todo cidadão e somado com a nova adaptação do trabalho fez com que a pressão sobre os trabalhadores fosse ainda maior, afetando

⁴² DELGADO, M. G.; NEVES, G. A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017.

assim seu psicológico de forma negativa. Principalmente quando se fala do estresse causado por toda essa mudança.

1.4.2 As vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregador

Como vantagem se tem o fato de que se tem uma grande possibilidade de crescimento sem ser necessário reestruturar a organização de imediato, além de haver uma grande redução nos gastos da empresa, seja com consumos ou infraestruturas básicas. Além dos gastos com alimentação, a flexibilidade do trabalho, de acordo com Oliveira (2020)⁴³.

Além do fato de tudo ser remoto, não tem a necessidade do gasto de tempo de deslocamento para reuniões que podem ser marcadas e realizadas de qualquer lugar que esteja, o que causa maior conforto, além da diminuição de gastos como que são vistos como fixos, água, eletricidade como elencado por Weigand Neto e Souza (2018), assim como telefone e isso faz com que o trabalhador fique mais focado em seu trabalho.⁴⁴

Dentre as vantagens do Teletrabalho para as empresas e instituições que o adotam, encontra-se a redução de custos das instalações físicas, compreendendo salas, escritórios, prédios, estacionamentos, em zonas urbanas, onde o espaço costuma ser bastante caro. Amplia-se esta vantagem à proporção que tratam-se de centros urbanos mais densamente povoados, em que ocorre a elevação proporcional dos preços de imóveis, seja para compra ou locação, e impostos correspondentes (TOSTA, 2019, p.58)⁴⁵

Uma das grandes vantagens abordadas nesse estilo de trabalho é a redução dos aluguéis por parte da empresa além de uma melhor forma de atender os clientes por meio das comunicações que facilita a vida de milhares de brasileiros que sempre estão na correria e com celular, notebook, internet conseguem resolver problema às vezes em um “click” apenas. E o fato da flexibilidade como já exposta acima e defendido pela escritora Barros (2016)

A principal vantagem apontada em favor do teletrabalhador é a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre (BARROS, 2016, p. 215)⁴⁶

Tendo como desvantagem, segundo Nohara é o fato de não haver uma avaliação e supervisão necessária durante o trabalho, sem contar que o empregado pode fazer vários

⁴³ OLIVEIRA, José Arnaldo de. O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral. 1ª edição, Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2020.

⁴⁴ WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues. Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas. 1ª Ed. São Paulo: Trevisan, 2018.

⁴⁵ TOSTA, Laís Brito. Teletrabalho e o controle da jornada de trabalho. Monografia. Direito. Faculdade Baiana de Direito. Salvador, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2VhCQvm>. Acesso em: 12 de out. 2023

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LRT, 2016

serviços ao mesmo tempo, a confiabilidade em que se dá ao trabalhador já que a empresa fica com seus dados todos vulneráveis. (NOHARA, 2010.)⁴⁷

Além das desvantagens causadas para o trabalhador, o teletrabalho pode causar desvantagens também para a empresa, uma dessas desvantagens é o aumento do estresse do trabalhador por ser cobrado por produtividade e por exercer suas funções laborais, muitas vezes, em ambientes não propícios a estas. A realização do teletrabalho, como já falado, pode causar uma série de doenças físicas e psíquicas, dessa forma deve a empresa se preocupar com programas de prevenção e eliminação de riscos relacionados a doenças que podem ser causadas pelo teletrabalho e a questões de higiene e saúde no local de trabalho (BRUNET, 2019, p. 42-43)⁴⁸

Assim, conclui-se que o teletrabalho trouxe consigo vantagens e desvantagens tanto para o empregador quanto para o empregado, principalmente quando abordado o tema da proteção dos direitos trabalhistas. Por isso, é de suma importância que os empregadores assegurem a seus empregados os mesmos tipos de garantias que lhe eram oferecidas quando trabalhavam de maneira presencial e que se tenha uma fiscalização para garantir que isso está de fato acontecendo.

CAPITULO 2 A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DO TELETRABALHO

2.1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Sobre a dignidade da pessoa humana, segundo o Ministro Celso de Mello, em decisão monocrática, em processo de habeas corpus no Supremo Tribunal Federal – HC 85988-PA, proferida em 07/06/2005:

“A dignidade da pessoa humana é princípio central do sistema jurídico, sendo significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País e que traduz, de modo expressivo, um dos fundamentos em que se assenta, entre nós, a ordem republicana e democrática consagrada pelo sistema constitucional positivo.” (Mello, Celso. 2005)⁴⁹

Dessa forma pode-se considerar o direito como trabalho digno, ou seja, sendo a principal maneira de sobrevivência das famílias e como dignidade pelo fato da condição necessária para sua promoção tanto profissional quanto pessoal. Isto é, a Constituição tem como

⁴⁷ NOHARA, J. et al. O Teletrabalho na Percepção dos Trabalhadores. Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v.7, n. 2, p. 150-170, abr/jun. 2010.

⁴⁸ BRUNET, Anna Karoline Aragão de Brito. As repercussões jurídicas do teletrabalho e os reflexos de eficiência na administração pública. Monografia. Direito. Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba. Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3zWwm4d>. Acesso em: 04 out. 2023.

⁴⁹ Mello, Celso. HC 85988-PA. 2005. decisão monocrática, em processo de habeas corpus no Supremo Tribunal Federal.

foco majorar os direitos dos trabalhadores, perante sua redação, e a dignidade da pessoa humana, levando-as ao status de direitos fundamentais, sendo esses garantidos constitucionalmente.

Segundo Sarlet, a dignidade na Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal, é

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2007, p. 62)⁵⁰

E continua o autor

“Que cada ser humano é, em virtude de sua dignidade (humanidade), merecedor de igual respeito e consideração no que diz respeito a sua condição de pessoa humana, e que tal dignidade não poderá ser violada ou sacrificada nem mesmo para preservar a dignidade de terceiros, não afasta, portanto – e convém repisar este aspecto –, uma certa relativização ao nível jurídico-normativo. Tal relatividade – e pelo menos esta não nos parece seja contornável – já decorre da necessidade de se averiguar, em cada caso concreto, a existência, ou não, de uma ofensa à dignidade (pessoa humana), bem como a de definir qual o âmbito de proteção da norma que a consagra, não se podendo olvidar que, em última análise, irá depender dos órgãos competentes a decisão sobre tal matéria. Assim, e retomando também esse ponto, não há como desconsiderar não ser incomum que tenhamos situações similares nas quais, em razão de uma diversa compreensão do conceito de dignidade, acabou-se chegando a resultados distintos, tudo a apontar para uma necessária tolerância multicultural também nesta seara. É preciso retomar aqui a noção de que a dignidade (humanidade), sendo um conceito necessariamente aberto, relacional e comunicativo e, para além disso, histórico-cultural, não pode servir como justificação para uma espécie de fundamentalismo (ou tirania) da dignidade, já que, como bem lembra Jônatas Machado, “o conceito de dignidade humana apresenta-se desvinculado de qualquer concepção mundivisional fechada e heterona acerca do sentido existencial e ético da vida, não podendo servir para a imposição constitucional de qualquer absolutismo valorativo. (SARLET, 2007, p. 167-169)”.⁵¹

Ademais, a ideia do digno está relacionada diretamente com a valorização do trabalho.

Isto é, impossível falar em uma relação digna e plena da pessoa humana se não tiver um ambiente de trabalho propício para isso. Ou seja, quando se trata de direito do trabalho está se referindo ao direito fundamental digno, isto é que pertence aos acessos aos direitos fundamentais.

Sendo de suma importância para saúde mental do empregado, pois “pode destruir sua essência, caso não existam condições mínimas para seu exercício”. (DELGADO, 2015, p. 182-

⁵⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001 p. 62.

⁵¹ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001

183)⁵². Dessa forma, como já mencionado, a ausência de trabalho digno afeta toda a sociedade, pois afeta o cidadão, seu grupo social e principalmente o familiar.

De acordo com Gabriela Neves Delgado, os direitos fundamentais devem ser garantidos a todo trabalhador para que se tenha toda proteção material de qualquer trabalho (DELGADO, op. cit., p. 182, p. 195)⁵³, tendo que ser respeitada qualquer circunstância do trabalho desempenhado.

Para haver uma efetuação do trabalho digno, tem que sempre estar de olho se tem algum direito fundamental, além de um direito a proteção, sem se esquecer de analisar se há uma execução de discernimento dos empregadores e Estado. Assim como defende Valéria de Oliveira Dias, onde o trabalho digno é efetivado por uma ambição mais socioambiental, “a pessoa humana trabalhadora, o valor social do trabalho e o meio ambiente do trabalho.” (DIAS, 2019, p. 8)⁵⁴

Verifica-se que por se tratar de um direito social que se inclui nos direitos fundamentais, o seu descumprimento coloca em risco a democracia e a república brasileira.

De acordo com Ledur, sobre o tema debatido,

[...] a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assumo nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade. (LEDUR, 1998, p.98)⁵⁵

Para Kant em Fundamentação da Metafísica dos costumes,

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente então ela tem dignidade. [...] O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço venal; aquilo que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é a uma satisfação no jogo livre e sem finalidade das nossas faculdades, anímicas, tem um preço de afeição ou de sentimento; aquilo, porém que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é, dignidade. (KANT, 1995, p. 76-77)⁵⁶

⁵² DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. 2a ed. São Paulo: LTr, 2015.

⁵³ 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.

⁵⁴ 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.

⁵⁵ LEDUR, José Felipe. A realização do Direito ao Trabalho. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 98.

⁵⁶ KANT, 1995, p. 76-77. Cabe salientar que, embora Kant eleja a autonomia como proposição essencial do significado de dignidade da pessoa humana, essa deve ser entendida como uma autonomia em estado potencial ou em sentido abstrato. Nesse sentido, explica Sarlet que a capacidade de autodeterminação do ser humano não depende de efetiva realização, haja vista se tratar de uma “capacidade potencial”. Sendo assim, afirma que também o absolutamente incapaz possui a mesma dignidade que qualquer outra pessoa humana. IN: SARLET, Ingo Wolfgang, 2007, p. 46

Entretanto, no que tange a indisponibilidade de direitos, observa-se que o magistrado Mauricio Delgado entende que a indisponibilidade será quando o direito necessitar de uma tutela de nível de interesse público. Como ocorre com a assinatura da CTPS, ao salário mínimo e normas de proteção à saúde e assim como a própria segurança do trabalhador. Além do momento em que esse direito estiver protegido por uma norma de uma respectiva categoria.

Indicando assim, que a noção de indisponibilidade absoluta poderiam ser objeto de sensação coletiva de modificação real. Veja-se que é o que acontece com a modalidade de salário paga ao empregado, salário fixo e salário variável, onde essa modalidade pode-se alterar desde que não produza efetivo prejuízo ao trabalhador.

Verifica-se assim que é considerado como trabalho decente, o trabalho onde há uma proteção sendo relativo os riscos inerentes ao trabalho, através de normas de higiene, segurança e saúde, onde tenha seguro contra acidentes de trabalho, sem a exclusão da indenização quando incorrer em culpa ou dolo. Sendo assim, para a OIT existem quatro pilares importantes, sejam eles: o respeito às normas internacional; promoção de emprego de qualidade; exceção de proteção social e dialogo essencial.

Sendo que no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, o Brasil assumiu a responsabilidade de promover um trabalho decente, sendo esse uma das prioridades das políticas do governo da época. Assinando o Memorando de Entendimento.

Importante ressaltar que não é sobre o Estado que incide o dever da defesa do meio ambiente laboral e sim sobre a coletividade em um todo. Onde tem como função controlar as atividades nocivas e ao meio ambiente, como elencado na Constituição Federal em seu art. 225, §1º, V:

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.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

III - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente. Isso tudo sobre pena de sanção administrativa e penal,

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.

§ 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas,

independentemente da obrigação de reparar os danos causados. (BRASIL, 1988, cap. VI, art. 225)⁵⁷

Já no plano jurídico, é de suma importância mencionar a responsabilidade do papel que os Sindicatos e do Ministério Público têm perante esse assunto, sendo que na Constituição Federal nos Arts. 8º III e 120, §1º lhe es dado autenticidade para a proposição atribuída à proteção e preservação do meio ambiente do trabalho.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Art. 120. Haverá um Tribunal Regional Eleitoral na Capital de cada Estado e no Distrito Federal.

§ 1º - Os Tribunais Regionais Eleitorais compor-se-ão:

I - Mediante eleição, pelo voto secreto:

a) de dois juízes dentre os desembargadores do Tribunal de Justiça;

b) de dois juízes, dentre juízes de direito, escolhidos pelo Tribunal de Justiça;

II - de um juiz do Tribunal Regional Federal com sede na Capital do Estado ou no Distrito Federal, ou, não havendo, de juiz federal, escolhido, em qualquer caso, pelo Tribunal Regional Federal respectivo;

III - por nomeação, pelo Presidente da República, de dois juízes dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Tribunal de Justiça. (Constituição Federal, 1988)

2.2 A JORNADA E O TRABALHO DIGNO

A sobrejornada do trabalho acarreta um grande problema nas esferas sociais, principalmente, quando se torna habitual. Sabe-se que com o advento da Lei 14.442/2022 houve uma distinção entre os trabalhadores, onde os empregados contratados para serem remunerado por jornada recebem horas extras e os contratados por tarefas e produção não recebem as horas extras.

O salário recebido por quem elabora por tarefa ou produção é a fixação de metas a serem cumpridas. De acordo com Mauricio Godinho, esse regime é adotado “em situações contratuais em que o empregador não tenha controle efetivo sobre o desenvolvimento da duração do trabalho do empregado, situações sem controle real sobre a jornada laborativa obreira.”

⁵⁷ BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, cap. VI, art. 225. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 de nov. de 2023

Importante mencionar que esse sistema de trabalho por produção remunera as horas laboradas, porém, não é retirado do obreiro o direito ao acréscimo pela jornada extraordinária.

Nessa linha de raciocínio, Mauricio Godinho explica que

“Pela lógica de estruturação do salário por unidade de obra (veja-se o exemplo do empregado comissionista puro), o cálculo de pagamento de sua sobrejornada levará em consideração apenas o adicional de horas extras, mas não pagamento do principal (as comissões, no caso), pois tal parcela já terá sido recebida.” (DELGADO, p.903)⁵⁸

Todavia, antes de entrar em vigor a Lei de 14.442/2022, onde deixou o teletrabalho por produção e tarefa de fora do recebimento das horas extras, Homero Batista Mateus da Silva afirmava que tinha modos de fazer o controle da jornada de trabalho dessas modalidades.

“Havendo meios acessíveis de controle de jornada, por unidade de produção, por fiscalização direta, por meios eletrônicos, não se deve impressionar com o fato de o trabalho ser realizado à distância, em dependências estranhas ao empregador, na residência do empregado, em cafeteria ou em espaço coletivo de trabalho. Tudo isso era e continua a ser irrelevante para o direito do trabalho, assim como o serviço externo somente se enquadra no art. 62 ser for efetivamente incompatível com o controle de jornada – o que não se aplica, portanto, para os instaladores de televisão e telefone, para os entregadores, jornalheiros, motoristas e análogos. Feitas essas considerações, estamos à vontade para afirmar que os art. 62, III, e 75-A reclamam interpretações restritivas, dada a sua excepcionalidade, quer dizer, o teletrabalho somente deveria retirar o direito às horas extras e congêneres se for efetivamente incompatível com o controle de jornada. Mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas.” (SILVA, 2017, p. 137)⁵⁹

Assim como Gustavo Felipe Barbosa Garcia

“Essa previsão é passível de crítica, uma vez que mesmo no teletrabalho ou trabalho remoto, por envolver empregado, a jornada de trabalho não se confunde com as formas de fixação do salário. Trata-se, assim, de institutos distintos, voltados à duração do trabalho e à remuneração. Vale dizer, a jornada de trabalho não é excluída em decorrência de o salário ser fixado por produção ou tarefa (artigo 78, artigo 142, § 2º, artigo 478, § 5º, artigo 483, g, artigo 487, § 3º, e artigo 582, § 1º, b, da CLT) [1]. Na verdade, o salário pode ser fixado por unidade de tempo, por unidade de obra (produção) ou por tarefa, o que se distingue da jornada de trabalho propriamente” (Garcia, Gustavo. 2022. p. 922-924)⁶⁰

Entretanto, independente do modelo a ser adotado, o teletrabalhador deverá ter proteção necessária sobre o limite de sua jornada de trabalho, principalmente com enfoque no direito à sua desconexão. Apesar da Lei, ainda é notório a dificuldade na fiscalização da jornada, o que acarreta o trabalho digno desses trabalhadores que muitas vezes tem que se utilizar do tempo de lazer para conseguir alcançar as metas que lhe es destinadas.

⁵⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. 2020. LTr Editora Ltda. p. 903

⁵⁹ SILVA, Homero Batista da. Comentários à reforma trabalhista. 1. ed. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

⁶⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 922-924.

Isso porque é observado uma crescente produção, onde os teletrabalhadores procuram ter mais resultados para aumentar sua produção e com isso aumentar sua renda. Segundo pesquisas realizadas pela Working anytime, anywhere, cerca de 41% dos trabalhadores que elaboram por meio de teletrabalho tem níveis de stress, sendo que 25% é a porcentagem dos que trabalham em seus respectivos locais de trabalho.⁶¹ Dessa forma, fica evidente os malefícios que isso causa ao trabalhador e o aumento da Síndrome de Burnout no país, com isso, se vê a necessidade da desconexão nesse meio.

Já sobre o fenômeno da desconexão, onde se vê como uma garantia ao teletrabalhador, que tem como vantagem a flexibilidade em sua prestação, porém desvantagem tem o fato de o manter mais vinculado ao trabalho, o que acaba excedendo muitas vezes sua jornada.

Uma das preocupações que cercavam o controle de trabalho no modo teletrabalho era o fato de que a fiscalização não poderia ser feita de uma forma rígida a ponto de o trabalhador sofrer fisicamente e moralmente. Onde poderia se aprisionar o teletrabalhador o gerando assédios. Gerando assim prejuízos a saúde, podendo gerar uma situação de escravidão.

Ou seja, o excesso de jornada é inimigo da dignidade do trabalho, pois facilita a realização do trabalho sem ter que sair de sua residência, seus aposentos, isso somado a excesso de cobrança feitas em horas sem restrições de horários faz com que o teletrabalhador fique aprisionado em uma jornada extenuante sem a dignidade justa que merece.

Importante ressaltar que mesmo com a Lei de 2022 somente contabiliza horas extras se a empresa fizer o contrato de horário, fora isso a CLT não obriga o controle da jornada no teletrabalho.

Assim, para se ter um controle de jornada digno é importante ser respeitado limites que são impostos juridicamente, com o tempo de descanso e lazer necessário do trabalhador, as partes devem agir com boa-fé e também no ambiente de teletrabalho, sempre respeitando o direito a desconexão.

2.3 A SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO

A questão da saúde e segurança do trabalhador é debatida em diversas passagens pela Constituição Federal, o que as tornam constitucionalmente asseguradas. Pode-se encontrá-las

⁶¹ EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Working anytime, anywhere: The effects on the48 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: 19 de setembro de 2023

no artigo 1º, inciso III e IV. Já no artigo 6º elenca que a saúde é um direito social e em seu artigo 7º, inciso XXII dispõe que a redução dos riscos a saúde é um direito fundamental. Assim, deve-se definir normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III- a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1988, art.1)⁶²

De acordo com Silva, sobre os direitos sociais:

Assim, podemos dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao aferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade. (SILVA, 1999; p. 289)⁶³

Apesar do ordenamento jurídico ter normas que sejam responsáveis por garantir uma vida digna a todos, nem sempre são aplicadas na prática, em especial quando se trata do dever a saúde, sendo que é um dever do Estado, como elencado no art. 196 da Constituição Federal, onde assegura que o Estado deve fazer políticas econômicas e sociais que tenham como finalidade a redução dos riscos a saúde e acesso universais e gratuito, além de igualitário.

Dessa forma entende Ferraz

A Constituição, obra de um Poder mais alto, solenemente promulgada, destina-se a ser efetivamente observada, cumprida e aplicada (...). E, com efeito, se se aceita a Constituição como obra de compromisso posta pelos constituintes no exercício do Poder Constituinte Originário, que lhes é conferido pelo povo, é de se esperar que a Constituição escrita seja aplicada plenamente, em especial pelos detentores dos poderes constituídos - Legislativo, Executivo e Judiciário - que, em regra, são titulados, pelo Constituinte, guardiães da Constituição. (FERRAZ, 2015; p.2017)⁶⁴

Assim, é dever do Estado conferir a efetividade dos fundamentos que estão previstos em sua constituição, sob pena dela se tornar uma Constituição com letra morta.

⁶² BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, Art. 1º. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso: 24 de nov. de 2023

⁶³ SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999

⁶⁴ FERRAZ, Anna Candida da Cunha. Processos Informais de Mudança da Constituição. 2ed. Osasco: EdIFIEO, 2015.

Entretanto, a questão da saúde e segurança no trabalho sofreu diversas modificações importantes, assim como elenca Denise Pires Fincato em Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora.

O ano de 1934 com a Constituição que assegurava a assistência médica e sanitária. O ano de 1937, onde a Constituição também abordava o assunto determinando que se observasse a assistência médica e higiênica a ser dada ao trabalhador. A Carta Política de 1946 aperfeiçoou o tema e por ela observa-se menção de que os trabalhadores teriam direito à higiene e segurança no trabalho. A Constituição Federal de 1967 reconheceu o direito dos trabalhadores à higiene e medicina do trabalho. Finalmente, a atual Carta Magna (de 5.10.1988), no artigo 7º, XXII, esmiuçou a orientação das normas constitucionais anteriores especificando que o trabalhador tem direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Consolidação das Leis do Trabalho (1943), no trecho dos artigos 154 a 201 trata da segurança e medicina do trabalho. (FINCATO, 2006)⁶⁵

Apesar da evolução histórica sobre o assunto com a Covid-19 o cenário mundial mudou completamente o trabalho, que passou a ser realizado dentro das dependências do trabalhador e, com isso, observa-se a grande dificuldade no quesito da saúde e segurança. É do empregador a responsabilidade de instruir os empregados sobre as adequações e adequações fora das dependências deste. Essas instruções servem para evitar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, sendo o empregado responsável por assinar um termo de compromisso assegurando que irá cumprir corretamente as orientações recebidas, como elencada no art. 75 – E da Consolidações das Leis Trabalhistas.

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. (BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, cap. II-A, art.75-E)⁶⁶

Um dos pontos é o controle de jornada, visto que, os trabalhadores, muitas vezes por estar sobrecarregado de trabalho, acabava ultrapassando o limite de horário estabelecido. O fato de trabalhar em casa fez com que os empregadores passassem a cobrar cada vez mais de seus empregados, fazendo, assim, com que as medidas fossem descumpridas, porém, diferente dos locais externos, ambiente de trabalho, não tinha como haver a fiscalização sobre o tema.

O tratamento dos empregadores durante o teletrabalho deixa explícito o abuso praticado pelos empregadores, onde foram relatados além da grande carga horária, as horas extras não eram pagas, as metas eram totalmente excessivas e a cobrança era contínua em um

⁶⁵ FINCATO, Denise. Teletrabalho: uma análise jus laboral. In: STURMER, Gilberto (org.). Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos. Porto Alegre: do Advogado, 2006.

⁶⁶ BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, cap. II-A, art.75-E. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 de nov. de 2024

pequeno intervalo de tempo, o que acarretava o adoecimento dos trabalhadores, como elencado por Valter San Martin.

Observamos falta de respeito, desconsideração com a jornada dos bancários, clima de tensão e erro no tempo de análise dos processos. Além disso, há relatos de horas extras não pagas, meta excessiva de DPVAT e cobrança de 30 em 30 minutos, um verdadeiro clima de terror que está adoecendo os trabalhadores – há casos declarados de depressão, ansiedade, assim como de taquicardia entre eles. (MARTIN, 2021)⁶⁷

Essa sobrecarga de trabalho acarreta um esgotamento mental que provoca a Síndrome de Burnout que tem como sintomas a ansiedade, depressão, síndrome do pânico e o estresse.

No Brasil cerca de 11,5 milhões de pessoas sofrem de depressão, sendo que em 2030 essa deverá ser a doença mais comum do planeta, segundo dados da Organização Mundial da Saúde. Assim, a Síndrome de Burnout também vem crescendo no país, cerca de 20 mil brasileiros pediram afastamento do trabalho por doenças mentais em 2019, de acordo com pesquisa da Agência do Brasil. Esses dados mostram o quanto a questão do esgotamento mental é importante e deve ser combatida na esfera do teletrabalho.

2.4 O ISOLAMENTO NA PANDEMIA E SEUS MALEFÍCIOS

Nota-se que a melancolia obteve um crescimento no período pandêmico, pois os empregados se viram trabalhando sozinhos, sem a integração do dia a dia. A melancolia está relacionada com o estado de ânimo da pessoa, causando uma baixa autoestima. De acordo com Sigmund Freud

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. (FREUD, 2010. p. 2537)⁶⁸

Ter o sentimento de isolamento pode ser por conta 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.", sendo uma crise despertada pelo ritmo exagerado de trabalho. (DUTRA, 2012. p 22)⁶⁹ A melancolia no teletrabalho pode ser um sintoma sério, uma doença, quando "perda dos referenciais de tempo

⁶⁷ MARTIN, Valter San Empregados da Caixa relatam clima de terror no teletrabalho em algumas áreas. Redação Spbancarios. 2021

⁶⁸ FREUD, 1992, p. 133 apud DELGADO; ASSIS; ROCHA, 2020, p. 186

⁶⁹ DUTRA, Renata Queiroz. DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS À AFIRMAÇÃO DA IDENTIDADE E À PROTEÇÃO DA SUBJETIVIDADE NO TRABALHO. 2012. p 22. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=5e7264477cf9b6b2>. Acesso em 08 de setembro de 2023

e de espaço de trabalho”. Onde, mais uma vez, a tecnologia proporciona a ilusão de que se pode trabalhar 24 horas por dia.

No Código de Trabalho Português, o empregador tem o dever de "evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores” (CT, art. 169.3) (TOLEDO FILHO, 2019, p. 24).⁷⁰ Além de estabelecer a igualdade de direitos e deveres para não haver o “esquecimento”. Diferentemente do nosso ordenamento jurídico onde não se tem um caminho.

2.5 O DIREITO A DESCONEXÃO

Entende-se como direito a desconexão um direito fundamental, onde é garantido ao empregado a desconexão do trabalho, ou seja, de não exercer seu trabalho fora do seu horário de expediente, aproveitando esse momento para o lazer, seja com família ou sozinho, porém sem que haja qualquer influência do trabalho nesse meio tempo. De acordo com Almeida e Severo:

Consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente das horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhes permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral. (Almeida e Severo, 2014, p. 12)⁷¹

Para o magistrado Jorge Luiz Souto Maior (2003) ao indagar sobre a desconexão afirma que o trabalho que dignifica o homem é o que lhe tira essa dignidade. Isso porque, para ele, desconexão é como um não trabalho, ou seja, algo que protege todos em volta do empregado e não só ele. Sendo que deve ser uma maneira de desconectar o empregado até o necessário para que sua saúde seja preservada⁷².

Além disso, a desconexão é um direito líquido e certo garantido pela Constituição Federal de 1988 em seus incisos XIII e XVI do 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 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

⁷⁰ 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.

⁷¹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014.

⁷² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

XVI – remuneração do serviço extraordinário não superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. (BRASIL, 1988, cap. II, art. 7º)⁷³

Uma das grandes dificuldades na desconexão dos teletrabalhadores é o fato de que o empregado, com a facilidade da internet de ficar online a todo momento por meio de notebooks, tablets, computadores ou celulares, eles estão de prontidão 24 horas por dia, fazendo com que isso seja um benefício para a empresa, pois se o empregado está com o dispositivo ligado é como se estivesse à disposição para o empregador, fazendo assim com que seja extrapolada a jornada de trabalho que é de 44 horas semanais.

Dessa forma, como afirma Resedá (2007)

O fantástico mundo da tecnologia passa a transformar-se no vilão do próprio homem. A tão perseguida ideia de desenvolver as atividades em seu próprio domicílio pode vir a imprimir ao trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por muito mais tempo do que quando laborava no interior da própria empresa. A facilidade de comunicação e de localização poderá fazer ressurgir uma nova ideia de escravidão: a tecnológica. (REDESÁ, 2007)⁷⁴

Ou seja, por ser um trabalho feito a distância, na maioria das vezes na residência do trabalhador, entende-se que há uma maior flexibilização de horário de trabalho.

Dessa forma, Redesá 2007, menciona que

A lógica utilizada no teletrabalho é bastante simples: ao ter a disponibilidade de exercer a sua atividade em qualquer lugar, desde que conectado por computador, o empregado estará vinculado à empresa de forma virtual, sendo possível, portanto, uma disponibilidade maior ao empregador, visto que sempre que estiver utilizando-se da informática poderá estar “lincado” com a empresa. Em outras palavras, o superior hierárquico também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado. Em razão deste ambiente não muito favorável à pessoa submetida a esta sistemática, começam a surgir no âmbito trabalhista os primeiros contornos acerca do direito à desconexão. (REDESÁ, 2007)⁷⁵

Nessa linha de raciocínio Silva, Nobrega e Cardoso (2014) afirmam que:

A desconexão é, então, uma forma de efetivar o cumprimento dessas garantias constitucionais referentes a todos os trabalhadores. O teletrabalhador se encontra constantemente disponível ao empregador, e não é justo que ele permaneça a postos para ser acionado pelo superior fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, sem nenhum descanso. A tecnologia não pode ser utilizada como uma ferramenta de pressão e de exploração do empregador. (Silva, Nobrega e Cardoso, 2014)⁷⁶

Assim como Sako, que vai de encontro com essa mesma linha de raciocínio:

O impacto desse avanço tecnológico exige uma revisitação dos conceitos clássicos de direito laboral, que devem ser interpretados à luz dos direitos fundamentais e

⁷³ BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, Cap. II, Art. 7XIII e XVI. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 24 de nov. de 2023

⁷⁴ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 3 set. 2023

⁷⁵ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Outubro/2007. Disponível em: Acesso em 28 set. 2023

⁷⁶ SILVA, Camila Marques de Araújo; NÓBREGA, Vanessa Veiga; CARDOSO, Ana Carolina Cardoso. DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO: A aplicação desse direito no que tange ao teletrabalho. Setembro/2014. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13780. Acesso em 10 de set. 2023

direitos humanos. Dessa forma, o ordenamento jurídico como um todo precisa incorporar as novas tecnologias para manter-se vivo e atual, cabendo em um primeiro momento a seus intérpretes redefinirem suas estruturas, atualizando e remodelando as normas para dar respostas as situações concretas. (SAKO,2014, p. 15).⁷⁷

Entretanto, com a Lei 14.442/2022, o serviço por jornada no teletrabalho começou a ser aplicado Capítulo II do Título II da CLT, ou seja, começou a contar as horas extras. Entretanto, apenas essa modalidade, as demais continuam fora e só vale se a empresa fizer o controle de jornada.

É de suma importância, como elencado nesse tópico, que o direito a desconexão não pode nem deve ser desrespeitado e caso isso ocorra, segundo Jorge Luiz Souto Maior, o empregador deverá pagar as horas mais uma indenização que deve ser medida através do dano que foi realizado.⁷⁸

Uma das formas de comprovar a falta cometida pelo empregador, já que se trata de um trabalho remoto, onde as provas serão mais complicadas de serem coletadas, seria com pessoas que exercem a mesma função, e-mails da empresa com o empregador, assim como mensagem de texto, ligações onde mostra o horário que seria necessário para o descanso, o horário de desconexão. Além de haver prazos a serem cumpridos, prazos esses considerado desproporcional com o horário de trabalho, fazendo com que o teletrabalhador fique trabalhando em seu horário de desconexão.

Isso porque, como afirma Bruno Piai (2002), “Trabalhando de casa, muitas pessoas estão ‘morando no trabalho’ e se sentem pressionadas a estarem disponíveis a seus gestores a todo o tempo porque eles criam a ideia de que o home office tem um preço a ser pago”.⁷⁹

Com isso, pode-se citar até o fenômeno do dano extrapatrimonial, onde Amaro Alves de Almeida Neto defende que

[..] violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que cauda uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que o fato da lesão possa decorrer. (Revistas dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p.68)⁸⁰

Já Almeida e Colnago defende que vai além de apenas sobrejornada e horas extras e que esse problema da desconexão acarreta o dano existencial, previsto no art. 223-B da CLT. “O dano existencial distingue-se do dano moral na medida em que atinge um aspecto público

⁷⁷ SAKO, E. S. A. Trabalho e novas tecnologias: Direitos On-Line Ou Direitos De 4ª Geração. São Paulo, LTR, 2014

⁷⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 200

⁷⁹ PIAI, Bruno. O Brasil falha ao garantir o direito à desconexão dos trabalhadores? RH pra você. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/brasil-direito-a-desconexao/>. Acesso em: 18 set 2022.

⁸⁰ Revistas dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p.68

do indivíduo, ou seja, sua relação com outros seres, com o mundo social, enquanto o dano moral consiste na lesão ao patrimônio imaterial interno da pessoa” (ALMEIDA e COLNAGO, 2016, p. 121)⁸¹, “Art. 223-B. Causa danos de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”.⁸²

Além do assédio moral das empresas onde, segundo Tomás Ignacio González Pondal, aduz os trabalhadores por meio da coerção a aumentar sua produtividade, mesmo fora de suas jornadas, além da implantação de políticas gerenciais destinadas a isolar perfis de trabalhadores das redes sociais corporativas e grupos de WhatsApp para a colimação de algumas finalidades e a tolerância ou incentivo, expresso e velado, à prática de violência digital, ou cybermobbing em relação a certos grupos.

E, realmente, vem sendo demonstrado perante a prática forense exemplos de ocorrências onde o ciberespaço vem sendo utilizado como meio de difusão de práticas de assédio moral, como exemplo a propagação indevida de rankings de desempenho, assim como a utilização de aplicativos dessa natureza com vistas à cobrança de produtividade dos horários de expediente, além de ofensas a determinados trabalhadores.

2.6 MEIO AMBIENTE

Segundo Melo (2003) o ambiente laboral

“não se restringe somente ao local do trabalho do trabalhador, abrange também, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho.” (MELO, 2013)⁸³

Ou seja, o meio ambiente, com a pandemia, se tornou a residência do trabalhador, ou algum lugar em que este preste os serviços que lhe cabe. Tendo em vista o art. 75-E, pós reforma trabalhista

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.

⁸¹ ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. Revista de Direito do Trabalho. vol. 169. ano 42. p. 113-126. São Paulo: Ed. RT, maio-jun. 2016.

⁸² BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, Título II-A, Art. 223-B. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 24 de nov. de 2023.

⁸³ MELO, R. S. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2013.

A OIT, em “Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID 19” recomendou algumas situações, entre elas:

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.(OIT, COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses 2020)⁸⁴

Denise Pires Fincato, elencou algumas que poderiam ser cláusulas contratuais sendo relativas a:

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 PPRÁ s (programas de prevenção de riscos laborais), PCMSÓ s – (programas de controle médico e saúde ocupacionais), etc.”(FINCATO, 2016, 386-389)⁸⁵

Entretanto, são apenas algumas cláusulas sugeridas, é necessário se ter um exame mais detalhado de cada uma das empresas para que possa não haver a violação ao meio ambiente laboral.

Com isso, no qual não restam dúvidas sobre a responsabilidade do empregador, através de um texto escrito, como elencado na redação do artigo. De acordo com Paulo Roberto Lemgruber Ebert, em seu artigo sobre o Meio Ambiente Digital do Trabalho: A Nova Fronteira da Psicodinâmica do Trabalho e do Direito, são divididos em duas categorias os elementos que condicionam o trabalho humano sendo eles:

“as condições de trabalho, que integram os fatores físicos (palpáveis ou sensíveis) presentes nos ambientes laborais e a organização do trabalho, que abrange em sua concepção as condicionantes técnicas e normativas que estruturam, no plano ideal, o desempenho do labor.” (Ebert, P.R.L.2022 .p 5)⁸⁶

⁸⁴ Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2020a. “COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses”, 18 Mar. Disponível em: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf. Acesso: 04 de set. 2023

⁸⁵ FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Revista Jurídica Luso-brasileira, 2016.

⁸⁶ EBERT, PAULO ROBERTO LEMGRUBER. Meio ambiente digital do trabalho: a nova fronteira da psicodinâmica do trabalho e do direito. Revista eletrônica do curso de direito. 2022. P. 5

Ao se falar em condições de trabalho, se entende que está sendo relacionado ao estado físico do trabalho, aquele ao qual afeta fisicamente o trabalhador, como o calor que sofrer, assim como ruídos ou quando são expostos a elementos químicos como gases ou até biológicos como os materiais orgânicos, ou seja, tudo que atinja o trabalhador nesse aspecto, nessa condição palpável.

Quando se dirige a organização do trabalho, compreende-se ao contrário do descrito acima, componentes que atingem o aspecto psicológico dos trabalhadores, como, por exemplo, o ritmo de trabalho, as metas de trabalho, o tempo para a elaboração de uma tarefa, além dos incentivos que lhes são dados como adicionais remuneratórios por baterem metas.

Na concepção de Dejours, esses componentes fundamentais, constituem o entorno que envolve os seres humanos quando da realização de duas atividades laborais, ou seja, no plano jurídico, o conteúdo institucional dos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição federal.

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

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. (DEJOURS, Christophe.2022)⁸⁷

Observa-se que com o surgimento da reestruturação produtiva e de seu corolário representado pela gestão gerencia lista o tempo foi adquirido pelas empresas, de uma maneira que a performance dos empregados tenha como envolvimento uma dedicação tanto integral de tempo e energia para que seja alcançada as metas estigmatadas pelos empregadores.

É dessa maneira que se mistura o tempo de trabalho com o tempo de descanso como já mencionado acima, sendo que os pensamentos devem sempre estar ligados em proveito ao alcance dos objetivos da empresa e nunca conseguem dessa forma ter um descanso adequado, saudável. Além disso, ele tem que estar preparado para atender a qualquer demanda e a realizá-la imediatamente.

⁸⁷ DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6ª Edição, 2ª Reimpressão. São Paulo: Cortez/Oboré, 2018

2.7 SÍNDROME DE BURNOUT

Com a insegurança trazida pela Covid 19 no ramo do trabalho é de se esperar que haja insegurança, ansiedade e principalmente estresse no dia a dia do empregado, o que acaba os tornando vulneráveis ao surgimento do que se é denominado como Síndrome de Burnout.

Essa síndrome tem causado grande preocupação e interesse pelas entidades governamentais como pela comunidade científica internacional, antes a preocupação maior era em países norte americanos e europeus, sendo que no Brasil estava apenas no começo dos estudos sobre o caso, porém perante a pandemia mundial acabou se tornando um problema psicossocial cada vez mais comum no Brasil e no mundo.

É denominado Burnout o que não funciona por exaustão de energia (França, 1987). Sendo utilizado pela primeira vez, por Freudenbergler no ano de 1974, como um sentimento de exaustão e fracasso por conta de imoderado desgaste de energia assim como de recursos (França,1987; Perlman e Hartman,1982).⁸⁸

Em 1978, Maslach determinou que Burnout em seus estudos empíricos, como uma metodologia que acontece com a perda de criatividade e uma reação de tédio e aborrecimento.⁸⁹ Já em 1997 Maslach e Leiter entendem que a síndrome de Burnout não tem só haver com os profissionais de saúde e educação, algo que acreditavam antes, e que pode sim estar presente em demais profissões, como vemos hoje em dia.⁹⁰

A síndrome de Burnout é vista com quatro concepções ao longo dos anos, sendo eles:

- 1) Clínica: A primeira a surgir, tendo sido proposta por Herbert Freudenbergler em 1974, dirigia seus estudos na etiologia, sintomas, evolução clínica e tratamento da síndrome. Para ele, o estado de exaustão é resultado do trabalho intenso sem a preocupação em atender às necessidades do indivíduo. A síndrome seria o alto preço pago pelo indivíduo que desejava intensamente trabalhar para ajudar outras pessoas.
- 2) Social-psicológica: Introduzida por Christina Maslach, a partir de estudos que identificaram ser o ambiente de trabalho, principalmente as características relacionadas ao trabalho que o sujeito desenvolve, a base das variáveis preditoras de burnout. O estresse relacionado ao papel desempenhado pelo sujeito, em algumas situações provocado pela sobrecarga de trabalho, foram aspectos bastante valorizados em suas investigações.
- 3) Organizacional: Tem nesta perspectiva, Cary Cherniss, como seu principal representante. Amplia o modelo social-psicológico, enfatizando características organizacionais como geradoras de burnout. Buscou entender como os aspectos de funcionamento da organização e seu ambiente cultural afetam as pessoas em seu trabalho. Cherniss defende que as três dimensões de burnout, exaustão emocional, despersonalização e sentimento de pouca realização profissional, representam três

⁸⁸ PERLMAN, B., HARTMAN A. E. Burnout: summary and future research. *Human Relations*, 35, 4, p.283-305, 1982.

⁸⁹ MASLACH, C. Job burnout: how people cope. *Public Welfare*, spring, p.56-5, 1978.

⁹⁰ MASLACH, C., LEITER, M. P. The truth about burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

mecanismos de enfrentamento usados contra o estresse, a frustração e o trabalho monótono.

4) Social-histórica: Abordada por Seymour Sarason em 1983, enfatiza o impacto da sociedade como determinante de burnout, mais que questões individuais ou organizacionais. Pontua esta perspectiva, que o atual modelo de sociedade baseada em valores individualistas pouco voltado aos valores comunitários, não favorece o comprometimento dos profissionais em desenvolver-se em ocupações voltadas ao atendimento de outras pessoas (Farber, 1991; Byrne, 1999). (Carlotto, Mary; Gobbi, Maria, 1999, p.103-114)⁹¹

Além disso, existem três dimensões definidas, sendo elas:

-Exaustão Emocional, que se caracteriza por uma falta ou carência de energia e um sentimento de esgotamento emocional. A estes sentimentos podem somar-se sentimento de frustração e tensão nos trabalhadores que percebem já não terem condições de despendar mais energia para o atendimento de seu cliente ou demais pessoas como já houve em situações passadas. A maior causa da exaustão no trabalho é a sobrecarga e o conflito pessoal nas relações.

-Despersonalização ou Desumanização, caracteriza-se por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos. Os trabalhadores podem mostrar uma insensibilidade emocional. O vínculo afetivo é substituído por um racional. É um estado psíquico em que prevalece o cinismo e a dissimulação afetiva. Nesta dimensão o indivíduo apresenta ansiedade, aumento de irritabilidade, perda de motivação, redução de metas de trabalho e comprometimento com os resultados, redução do idealismo, alienação e conduta voltada para si.

-Diminuição da Realização Pessoal no Trabalho indica uma tendência do trabalhador a autoavaliar-se de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes com elas próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional, experimentando um declínio no sentimento de competência e êxito no seu trabalho e de sua capacidade em interagir com as pessoas, sejam elas clientes, pacientes, alunos ou colegas de trabalho. (Carlotto, Mary; Gobbi, Maria, 1999, p.103-114).⁹²

2.7.1 Síndrome de Burnout no Brasil

A Síndrome de Burnout tem como definição mais embasada:

A síndrome de burnout pode ser considerada uma resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores. Nessa mesma direção, o burnout é constituído por três dimensões, que são exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho (Maslach & Jackson, 1981).⁹³

Já segundo Ricardo Antunes, o trabalho online tem como percepção a consciência de que uma “disponibilidade perpétua para o labor” (ANTUNES, 2018, p. 34).⁹⁴ Sendo, que como

⁹¹ Carlotto, Mary; Gobbi, Maria, 1999, p.103-114. SÍNDROME DE BURNOUT: UM PROBLEMA DO INDIVÍDUO OU DO SEU CONTEXTO DE TRABALHO? ALETHEIA, n.10, 1999, p.103-114) Disponível em: Microsoft Word - SB - Carlotto & Gobbi - Aletheia.doc (researchgate.net) Acesso em 16 de set. 2023

⁹² Carlotto, Mary; Gobbi, Maria, 1999, p.103-114. SÍNDROME DE BURNOUT: UM PROBLEMA DO INDIVÍDUO OU DO SEU CONTEXTO DE TRABALHO?. ALETHEIA, n.10, 1999, p.103-114) Disponível em: Microsoft Word - SB - Carlotto & Gobbi - Aletheia.doc (researchgate.net) Acesso em 16 de set. 2023

⁹³ Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(1),99-113. doi: 10.1002/job.4030020205.

⁹⁴ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p 34

já foi elencado, as queixas sempre são a dificuldade de controlar o tempo de trabalho e lazer o que acabará acarretando um grande cansaço mental, pois se tem uma dificuldade absurda em superar o tempo que é para trabalho e o que não é.

E, esse excesso de mão de obra tem como efeito negativos tanto para a saúde física como mental do trabalhador, assim como para os benefícios do estabelecimento em que labora.

De acordo com Almiro Eduardo de Almeida⁹⁵, Juiz do Trabalho, onde entende que o direito a desconexão é uma maneira de preservar a intimidade "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."

A psicóloga Mary Sandra Carlotto entende que

“Em geral, os indivíduos apresentam-se emocionalmente e fisicamente exaustos estão frequentemente irritados, ansiosos ou tristes. Além disso as frustrações emocionais podem desencadear úlceras, insônias, dores de cabeça, e hipertensão, além do abuso de álcool e medicamentos, promovendo os problemas familiares e conflitos sociais.”
(CARLOTTO, Mary Sandra. 2022; p. 21-29)⁹⁶

Em seu podcast denominado como DrauzioCast, o Doutor Drauzio Varella juntamente com a psicóloga Eymi Rocha aborda o tema da síndrome de Burnout em um contexto do nosso país pós pandemia de 2020.⁹⁷ Onde apresentam a síndrome de Burnout como sinônimo para síndrome do esgotamento profissional podendo ser relacionada a um quadro grave de estresse crônico causado pelo excesso de trabalho.

Dados da Associação Internacional Gerenciamento de estresse tem o Brasil como o segundo País com maior número de empregados atingidos pelo excesso de trabalho, sendo que segundo a OMS é o país com maior taxa de pessoas ansiosas e o quinto lugar com pessoas deprimidas.

No ano de 2019 a síndrome de Burnout foi reconhecida pela classificação internacional de doenças pela OMS, Organização Mundial da Saúde, sendo um episódio que aflige a saúde. Nota-se que no Brasil cerca de 72% dos trabalhadores enfrentam algo relacionado pelo estresse e cerca de 20.000 pessoas precisam de afastamento medico anualmente por conta de doenças mentais que tem a ver com o seu trabalho, porém grande parte contínua a elaborar por insegurança, medo de ser mandado embora, medo do desemprego e com isso acaba acarretando níveis acentuados se estresse.

⁹⁵ ALMEIDA, Almiro Eduardo de. SEVERO, Valdete Souto. Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho. São Paulo: LTr, 2014.

⁹⁶ Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 21-29. doi: 10.1590/S1413-73722002000100005.

⁹⁷ VALLERA, Drauzio; ROCHA, Eymi. Síndrome de burnout. YouTube, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TuGbn-9jK1g> Acesso em 11 de out. 2023

De acordo com Eymi Rocha, a síndrome de burnout é um estresse relacionado ao trabalho que não foi bem gerenciado, ou seja, o estresse é algo natural de nosso organismo, porém se não bem gerenciado, isto é, quando ele se torna algo crônico com altos níveis acaba gerando um prejuízo para os trabalhadores sendo esse físico e mental.

Importante destacar que essa síndrome é uma condição de exaustão, um esgotamento de energia que acaba afetando e influenciando o funcionamento das pessoas. Infelizmente é de extrema dificuldade se ter um diagnóstico de síndrome de burnout, pois esse pode ser confundido com outros aspectos psíquicos, por isso, a importância de saber que é algo crônico e ligado ao trabalho, pode-se observar isso através de alguns fatores.

Um fator seria o excesso de trabalho, não apenas na demanda do trabalho, as também na quantidade de tempo em que esses trabalhadores passam conectados com o trabalho. Outro fator está ligado ao fato da necessidade do aprimoramento contínuo, algo importante para o desenvolvimento do trabalhador, porém isso lhe causa uma sensação de que nunca se chega a um local suficiente, o que a torna desgastante.

Ademais, a personalidade das pessoas pode influenciar, ou seja, se ela tem baixa tolerância a frustração, baixa assertividade, além da falta de reconhecimento do empregador. Dessa forma, percebe-se que as questões da personalidade, genéticas, ambientais e comportamentais são os fatores que levam a síndrome de burnout.

Ou seja, em ambientes jurídicos, a elevada submissão a grandes horas de jornadas de trabalho tem grande chance de lesionar o trabalhador de forma físico-psíquica e seus direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal. Isto é, o trabalho digno está interligado a desconexão, pois é um direito implícito que tem como escopo garantir a efetividade de outros direitos fundamentais (direito à saúde, ao lazer, à vida privada, entre outros). (GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu, 2020. p. 185-214)⁹⁸

Apesar de se falar em esgotamento profissional, a síndrome de burnout não pode ser confundida. Quando se fala em burnout está diretamente relacionado ao esgotamento advindo do trabalho, ou seja, é especialmente para o ambiente de trabalho, onde maior o contato com as responsabilidades, como no caso da pandemia, da pressão feita sobre os trabalhadores, da falta de perspectiva, preocupações com o futuro, a mistura do lazer com o trabalho, além do fato do isolamento maior a probabilidade de se desenvolver a síndrome.

⁹⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O DIREITO (FUNDAMENTAL) DE DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR Belo Horizonte. 2020. p. 185-214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773/1009> Acesso em 10 de set. 2023

Como elenca Ana Beatriz Barbosa

A grande diferença desse quadro de depressão é que você tem nítido que a causa tem a ver com o trabalho, é muito nítido, então é muito comum em pessoas que sofrem assédio moral, pessoas que estão no trabalho com uma sobrecarga absurda que fazem horário absolutamente incompatíveis, pessoas que trabalham 12, 14 horas por dia e não tem outra possibilidade. (Barbosa, Ana Beatriz, 2022)⁹⁹

Segundo Eymi Rocha, como a Síndrome de Burnout é de difícil diagnóstico é de suma importância a identificação de seus sintomas, a psicóloga os elenca em 3 fases, sendo elas a fisiológicas, emocionais e de comportamento.

Os sintomas são os fisiológicos, emocionais e de comportamento. Os psicológicos são dores de cabeça, distúrbio do sono, distúrbio intestinal, que é o famoso piriri, a falta de foco, o apagão que muita gente relata que estava escrevendo um e-mail e de repente, “nossa o que eu estava escrevendo?” Nem lembra o que estava escrevendo. A falta de energia que a pessoa sente. Já os sintomas emocionais a gente percebe na irritabilidade, na dificuldade de concentração, diminuição da auto eficácia que é o quanto a pessoa se sente capaz de desenvolver o seu trabalho e não vê graça nas coisas, têm uma diminuição de energia. E por fim, tem os sintomas comportamentais que é a diminuição do comprometimento, o isolamento, muitas vezes o abandono por falta, a pessoa acaba faltando no trabalho e pode levar ao aumento de consumo de álcool e drogas. E também tem um sistema comportamental ao contrário que é aquela pessoa que mesmo se sentindo esgotada sem energia ela continua trabalhando além da conta porque ela não quer mostrar que ela não está capaz naquele momento por conta de um estigma social. Então ela pode diminuir o máximo o seu comprometimento ou aumentar além do que ela pode só para demonstrar que ela ainda está no jogo. (Rocha, Emyi, 2023)¹⁰⁰

Já a doutora Ana Beatriz Barbosa classifica a Síndrome de Burnout como sendo

A síndrome de Burnout é a depressão do trabalhador, porém tem que se entender que não é qualquer coisa que é síndrome de Burnout. Essa síndrome é um estresse, uma exaustão realmente física e mental com sintomas físicos de alteração de pressão, alterações de insônia, uma alteração na bioquímica do organismo com liberação de cortisol, uma irritabilidade, uma dificuldade de lidar com outro, uma irritação muito grande, uma instabilidade e também tem uma alteração mental porque é aquela pessoa que fica o tempo todo pensando que tudo vai dar errado, tem uma perda cognitiva, uma falha de atenção de concentração, de baixa de produtividade. (Barbosa, Ana Beatriz, 2022).¹⁰¹

Porém, por próprio estigma da sociedade, os trabalhadores não procuram os profissionais adequados quando começam a sentir esses sintomas. Os sintomas não são da noite para o dia, eles começam aos poucos. Entretanto, só há procura por ajuda quando o quadro já está agravado, muitas vezes quando já se passou para um transtorno de ansiedade grave ou depressão.

⁹⁹ BARBOSA, Ana Beatriz. SÍNDROME DE BURNOUT. YouTube. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4VAaU5ENyiQ>. Acesso em: 15 de set. 2023

¹⁰⁰ VALLERA, Drauzio; ROCHA, Eymi. Síndrome de burnout. YouTube, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TuGbn-9jK1g> Acesso em: 15 de set. 2023

¹⁰¹ BARBOSA, Ana Beatriz. SÍNDROME DE BURNOUT. YouTube. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4VAaU5ENyiQ> Acesso em 15 de set. 2023

A depender da gravidade do caso que se analisa o tratamento indicado, mas pode ser por meio de terapias e às vezes acompanhadas de medicamentos. Os resultados costumam ser significativos depois de mais ou menos 2 a 3 meses do uso dos remédios, como indica Eymi Rocha no DrazioPost, e com isso a pessoa consegue voltar aos poucos a sua rotina de trabalho. Entretanto, é importante que tenha um comportamento preventivo para que não volte ao estágio inicial, mantendo uma relação saudável entre o seu trabalho e seu momento de lazer. O estresse faz parte do dia a dia, porém de uma forma equilibrada.

CAPITULO 3 ANÁLISES E DADOS DE ESTUDOS SOBRE O TELETRABALHO E SEUS EFEITOS

3.1 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRT-2

Na metodologia da pesquisa pode-se observar a dinâmica que esteve presente nos estudos entre o adoecimento mental e a saúde no teletrabalho que foi enfrentada por diversas áreas e não diferente pela Justiça do Trabalho. Nota-se que o estudo feito teve como foco os autos judiciais das turmas recursais do TRT-2, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região¹⁰².

Verifica-se a utilização de dois importantes recortes, sendo eles temporal e geográfico. No geográfico se teve uma grande restrição apenas a jurisdição do TRT-2, já que não foram encontrados números consideráveis no Tribunal Superior do Trabalho. Já no recorte temporal observou-se como inciso da lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da CLT, onde assemelhou os meios telemáticos ao controle por meio de pessoas para se ter uma subjugação jurídica.

Optou-se pelo TRT-2 por se tratar do maior tribunal trabalhista do país, onde contém as cidades de São Paulo¹⁰³, assim como contem Guarulhos, Osasco, ABC paulista, entre outros. Sem contar que na região há um grande número de polos tecnológicos.

Tanto que dados do IPEA e da PANAD Covid-19, mostram que apenas 41,7 das pessoas que realizam trabalhos remotos não estão concentradas no Sudeste. Sendo que o Estado de São Paulo é o que mais tem pessoas trabalhando nesse requisito.¹⁰⁴

¹⁰² Tribunal Regional do Trabalho. <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/> Acesso em 20 de set. 2023

¹⁰³ VASQUEZ, 2020, p. 235

¹⁰⁴ GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena. O trabalho319 remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou. Carta Conjunta (Inst. Pesqui. Econ. Apl.) (2021): 1-1 p.

Na pesquisa do TRT-2 foram realizadas duas análises, sendo elas, o levantamento de acórdãos. Logo após, a análise dos argumentos jurídicos, onde eram escolhidos os processos em que tinha realmente a modalidade de trabalho remoto, dos quais tinha relatado algum tipo de sofrimento mental ou danos.

Apenas quatro processos se encaixaram nesses requisitos. Logo após, foi analisado quais as causas das doenças mentais ou violências e se havia padrão na fundamentação dada pelo TRT-2.

Nota-se que o pequeno número já se era esperado, pois, para se ter uma noção, no Brasil, na época da pesquisa, o trabalho remoto ainda era extremamente recente e que ocorreu em grande escala, como já mencionado, apenas pela pandemia mundial. Dessa forma, cada dia que passa observa-se o desenvolvimento entre o teletrabalho e a saúde mental. Sendo que é bem provável que aumente esses números, pois em níveis extravagantes de teletrabalho aumento o risco as diversas doenças a ele ligado.¹⁰⁵

3.1.2 Resultados

Podemos observar alguns frutos dessa pesquisa, sendo eles:

Ao se tratar do primeiro episódio¹⁰⁶, pode-se observar danos em razão de uma empregada que trabalhava sobrejornada, pois trabalhava presencialmente e quando chegava em casa tinha que a estender por meio do home office. Além de demandas remotas quando havia atestado médico e era obrigado a trabalhar enquanto se recuperava em casa.

A indenização foi fixada, pois infligia a jornada dos limites legais, já que se torna um fator de risco a saúde dos trabalhadores, além de danos a sociedade em um todo, com pessoas mais estressadas e doentes, sem paciência para elaborar corretamente.

Assim como elenca Rubia Alvarenga (2014) possibilidade advinda desses estudos é a normalidade de estar na “imersão do trabalho”, ou seja, o trabalho feito remotamente, em casa ou qualquer outro ambiente facilita com que a pessoa trabalhe doente, com atestado médico ou até pós-cirurgia.

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 02 de set. 2023

¹⁰⁵ Cf. GAJENDRAN; HARRISON, 2007. p. 1530-1531 e MAGNAVITA; TRIPEPI; CHIORRI, 2021 p. 3 BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Processo: 3251002181-10.2015.5.02.0467; Data: 21-11-2017; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial -Tribunal Pleno; Relator(a): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

¹⁰⁶ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Processo:3251002181-10.2015.5.02.0467; Data: 21-11-2017; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial -Tribunal Pleno; Relator(a): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.

Algo considerado um grande fator de risco onde pessoas enfermas elaboram “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.” (Rubia Alvarenga 2014)¹⁰⁷

Outro caso relevante¹⁰⁸ é o de um empregado que contou que ao mudar para o teletrabalho foi obrigado ao trabalho imposto, requerendo, assim, desse modo, a rescisão indireta por conta da intensificação do trabalho em casa, pois teria, segundo ele trago muito estresse e dificuldades mentais perante ao trabalho. Entretanto, o Regional decidiu por improcedente alegando falta de provas e pelo depoimento incoerente do ex-empregador por ter alegado a intensificação do trabalho e pleiteado a indenização pelo trabalho forçado.

Em um outro acontecimento,¹⁰⁹ foi sobre a Síndrome de Burnout, a reclamante alegou que trabalhava em regime de teletrabalho e que teve muita dificuldade e sofrimento por conta do “isolamento social”, por não ter mais o contato com seus colegas de trabalho¹¹⁰, com quem se distraia e trocava experiências. Ou seja, aquele momento conhecido como “momento do cafezinho” que permitia se aliviar um pouco da tensão e relaxar para justamente haver uma socialização entre os colegas.

Ao que tudo indica, foi o empregador quem fez a migração para o teletrabalho por conta de ter sido eleita como coordenadora. Já a empresa onde ela trabalhava contestou que empregada se encontrava em constante conflito com seus colegas de profissão e que a migração se deu a pedido da mesma. Com isso, o Regional novamente declarou improcedente, por não haver a síndrome de burnout e que a doença se deu por conta da empregada.

Conclui-se que a análise obtida entre esses casos, tem elencados diversos conflitos de sofrimento psíco, principalmente no quesito de queixos sobre o isolamento sofrido, da intensificação do trabalho, além do direito a desconexão. Importante destacar as decisões que foram tomadas perante esses problemas, pois elas têm um padrão bem específico, quando se tratam de desconexão, recuperação mental quanto física, sendo que essas decisões violam o direito fundamental trabalhista.

¹⁰⁷ ALVARENGA, Rubia. 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.

¹⁰⁸ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO; Processo :3291000950-38.2020.5.02.0445; Data: 03-06-2021; Órgão Julgador: 15ª Turma - Cadeira 4 - 15ª Turma; Relator(a): MARIA INES RE SORIANO

¹⁰⁹ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO; Processo: 3301001228-23.2015.5.02.0701; Data: 04-10-2018; Órgão Julgador: 7ª Turma - Cadeira 2 - 7ª Turma; Relator(a):FERNANDO MARQUES CELLI.

¹¹⁰ 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

3.2 ANÁLISE DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Segundo estudos do artigo teletrabalho na pandemia: percepções de trabalhadores do poder executivo de minas gerais, Fundação João Pinheiro (FJP), Belo Horizonte - MG, Brasil.¹¹¹

A deliberação do Comitê Extraordinário Covid-19 nº2 de 2020, publicada em 17 de março de 2020, dispõe sobre o Regime Especial de teletrabalho do Poder Executivo de Minas Gerais de forma temporária enquanto o país sofria da calamidade pública¹¹². O controle utilizado foi de dois tipos: o plano de trabalho individual e o relatório de atividades que foram preenchidos mensalmente¹¹³.

Com isso, esse presente estudo tem como propósito a experiência desses trabalhadores na questão de adaptação, produtividade e desafios. As principais perguntas a serem respondidas no estudo eram como ocorreu a aplicação do teletrabalho no Poder Executivo Estadual? E, quais os principais atributos e obstáculos relacionados às experiências dos trabalhadores?

3.2.1 Metodologia

O presente estudo foi realizado no período de março a junho de 2020, foi de caso qualitativo, no qual foram verificados dados apurados (KIRSCHBAUM, 2013) por meio de um questionário com a finalidade de esgotar todas as possibilidades de resposta¹¹⁴.

Nota-se que a partir da pesquisa chegou-se ao número de 32.474 respostas de um universo e 49.728 trabalhadores ativos, segundo o Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Sisap) do Governo do Estado de Minas Gerais. O universo conta com servidor estatutário (cargo público), empregado público, contratado (prazo determinado), detentor de cargo comissionado, trabalhador celetista, trabalhador intermediado por organização não governamental ou empresa privada, consultoria, estagiário, etc.

¹¹¹ Tolentino. Maria Julia Moura; Oliveira, Kamila Pagel de; Castro Marco Aurélio Amaral. TELETRABALHO NA PANDEMIA: PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES DO PODER EXECUTIVO DE MINAS GERAIS. Revista do Servidor Público (RSP), Brasília 74

¹¹² Tolentino. Maria Julia Moura; Oliveira, Kamila Pagel de; Castro Marco Aurélio Amaral. TELETRABALHO NA PANDEMIA: PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES DO PODER EXECUTIVO DE MINAS GERAIS. Revista do Servidor Público (RSP), Brasília 74.p 464

¹¹³ Tolentino. Maria Julia Moura; Oliveira, Kamila Pagel de; Castro Marco Aurélio Amaral. TELETRABALHO NA PANDEMIA: PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES DO PODER EXECUTIVO DE MINAS GERAIS. Revista do Servidor Público (RSP), Brasília 74.p 465

¹¹⁴ KIRSCHBAUM, C. Decisões entre pesquisas quali e quanti sob a perspectiva de mecanismos causais. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 28, p. 179–193, jun. 2013.

Dessa maneira nota-se através dos estudos, que a amostra representa somente 13,11% da população alvo e tem como margem de erro 0,66% e confiança de 99%. Porém, após disponibilizado os dados a população e redigido o questionário passou por um pré-teste e validação de equipes responsáveis e com isso foram identificadas falhas inconsistências e linguagens inadequadas (MARCONI; LAKATOS, 2003)¹¹⁵.

Observa-se que foi dividido o questionário em diversas formas, sendo elas:

1. Caracterização do servidor: este bloco inclui 20 perguntas dicotômicas sobre perfil do servidor respondente (sexo, idade, escolaridade, vínculo empregatício etc.).
2. Contexto anterior ao teletrabalho: este bloco inclui três questões em formato de perguntas dicotômicas e descreve questões comportamentais, sobre a rotina do servidor antes da implementação do teletrabalho e avanço da pandemia (meio, tempo e gastos com o deslocamento ao ambiente de trabalho).
3. Contexto do teletrabalho: este bloco contempla três perguntas, com redação de respostas em escala (de um a cinco, sendo um igual a nada compatível e cinco, totalmente compatível) e de opinião a respeito da rotina do servidor no contexto do teletrabalho e de suas atividades desenvolvidas.
4. Espaço de trabalho: este bloco inclui três perguntas dicotômicas comportamentais uma pergunta de opinião e escala (de um a cinco, sendo um equivalente a nada adequado e cinco totalmente adequado) sobre o espaço utilizado durante a modalidade de teletrabalho.
5. Infraestrutura e equipamentos: este bloco engloba duas perguntas comportamentais de múltipla escolha sobre infraestrutura e equipamentos necessários e utilizados durante o desenvolvimento das atribuições além de três perguntas dicotômicas sobre dificuldades técnicas e treinamentos oferecidos.
6. Organização do tempo: o presente bloco inclui quatro perguntas comportamentais dicotômicas sobre a conciliação das atividades de trabalho com as demais atividades e responsabilidades (domésticas e familiares) e fontes de distração após a adoção ao teletrabalho e uma pergunta de escala (diminuiu, não houve alteração, aumentou ou não sabe opinar) sobre a média de horas trabalhadas.
7. Desempenho e produtividade: este bloco inclui três questões em formato de declarações para serem avaliadas em escala, de um a cinco, sendo um igual a discordo plenamente e cinco, concordo plenamente sobre a percepção do servidor quanto ao desempenho profissional, o que inclui aspectos quanto à produtividade e metas.
8. Comunicação institucional: este bloco inclui duas perguntas dicotômicas e de opinião sobre a comunicação entre a chefia e o servidor e entre os colegas de trabalho após a adoção do teletrabalho e o avanço da pandemia.
9. Saúde e bem-estar: este bloco inclui 12 perguntas dicotômicas e em escala (diminuiu, não houve alteração, aumentou ou não sabe opinar) sobre comportamentos do servidor no contexto de teletrabalho e pandemia (hábitos alimentares, tabagismo, consumo de álcool, prática de exercícios físicos, qualidade e quantidade de sono).
10. Avaliação do teletrabalho: este bloco inclui três perguntas de opinião e dicotômicas sobre as vantagens, desvantagens e preferências do servidor, uma pergunta de opinião em escala (de um a cinco, sendo um equivalente a muito insatisfeito e cinco, muito satisfeito) sobre sua experiência em teletrabalho e, por fim, uma questão aberta, de preenchimento opcional, sobre demais comentários que o respondente julgasse pertinente. (Revista do Serviço Público (RSP), p. 472)¹¹⁶

¹¹⁵ MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos da metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003

¹¹⁶ Tolentino. Maria Julia Moura; Oliveira, Kamila Pagel de; Castro Marco Aurélio Amaral. TELETRABALHO NA PANDEMIA: PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES DO PODER EXECUTIVO DE MINAS GERAIS. Revista do Servidor Público (RSP), Brasília 74.p 464

Após isso, como forma de descomplexificar os resultados aos leitores, eles foram realizados por meio de gráficos e tabelas. Também tiveram cuidado na hora de apresentar o artigo, o seu resultado, para ser de uma maneira mais breve e simples.

A resposta que obtiveram foram que 85,87% dos empregados estavam em regime integram de teletrabalho, 11,39% em teletrabalho parcial e 2,75% apenas em regime presencial. Sendo que 94,72% relataram não ter nenhuma experiência anterior com essa modalidade de trabalho.

Ainda sobre o estudo no estado de Minas Gerais, foram analisados a média de horas de trabalho do período de teletrabalho comparado com o do presencial. Obteve-se os resultados partindo dos trabalhadores que para eles tiveram um aumento de 64,03%. Nota-se um número preocupante, pois isso acaba levando a dificuldade de conciliar trabalho com família.

A grande queixa dos trabalhadores foram que os empregadores não obedeciam aos horários de lazer e descanso, sendo que esse é um dever de eles equilibrar o tanto de trabalho para que do tempo necessário para descanso do empregado.

Em questão a saúde e qualidade de vida dos entrevistados foram escolhidos para serem analisados as questões de alimentação, qualidade de sono e saúde mental durante o teletrabalho no ano de 2020.

Na questão da alimentação, cerca de 38,58%, que responderam o questionário, elencaram que tiveram uma mudança em sua alimentação, desde que começou o teletrabalho, mudança essa advinda da realização das refeições em casa.

Já em relação à saúde mental, a pandemia que atingiu o mundo todo sendo uma doença nova e sem muitas informações acerca dela juntamente com o teletrabalho fez com que o quadro de saúde mental de mais ou menos 39,22% piorassem drasticamente.

Porém, também deve-se manter em consideração, desviando um pouco o foco do assunto do teletrabalho, que para os trabalhadores que continuaram com seus empregos presenciais foi bem mais intensa, visto que, ficavam mais expostos a doença e também ao falo de poder contagiar familiares e amigos, por conta disso a porcentagem foi de 42,49%.

Podemos ainda elencar três fatores que impactam na relação do teletrabalho (SILVA, 2018)¹¹⁷, seja eles o isolamento profissional, o abrandamento entre o público e o privado e a perda de reconhecimento. Por isso os empregadores devem avaliar melhor esses fatores, pois

¹¹⁷ SILVA, Guilherme Elias da. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. In: Revista Espaço Acadêmico, n. 209. 2018.

se não avaliados chegam a doenças ocupacionais. Segundo Abbad e Legentil (2020)¹¹⁸, os empregadores necessitam dar o apoio essencial a seus empregados.

No quesito de preferência das modalidades, o estudo mostrou que, das pessoas que responderam ao questionário, um número exorbitante de 40,75% prefere o trabalho presencial e apenas 11,24% preferiram o teletrabalho. Sendo que uma pequena porcentagem se viu muito abalada com o teletrabalho por conta de suas profissões, como os educadores que tiveram seu labor totalmente prejudicado devido ao fechamento de escolas e faculdades, onde se viram perdidos.

¹¹⁸ ABBAD, G.S.; LEGENTIL, J. Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da Covid-19. In: MORAES, M. M. (Org.) Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico. – Porto Alegre: Artmed, 2020. (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuição da psicologia organizacional e do trabalho 2). Disponível em: <<https://www.sbpot.org.br/noticia/os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho-ebook-do-volume-2/>> Acesso em: 16 de set. 2023

CONCLUSÃO

A seguinte pesquisa examinou os direitos trabalhistas durante o teletrabalho na pandemia, demonstrando a questão do direito à saúde mental dos teletrabalhadores. Observa-se que para se obter o direito digno ao trabalho e o cuidado necessário com a saúde mental dos teletrabalhadores deve-se ser aplicada a esses as normas sobre segurança do trabalho e ao meio ambiente.

A pesquisa também teve como foco o diálogo entre o Direito do Trabalho e a Psicologia. E, a partir disso, pode-se concluir que o trabalho remoto tem a vantagem de ser mais flexível, porém no quesito de maior liberdade vimos que é apenas pura ilusão. Ou seja, a desvantagem se apresenta forma mais severa, já que os trabalhadores são sujeitados a prolongadas horas de trabalho, onde ocorrem diversos abusos contra as leis trabalhistas e violações aos direitos fundamentais, além de não haver a desconexão que é de suma importância, pois todos esses elementos juntos acabaram levando milhares de trabalhadores ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, levando alguns até ao afastamento de suas tarefas devido à exaustão mental sofrida durante esse período.

Por fim, foi analisado as decisões do Tribunal Regional da 2ª Região e as do Poder Executivo Estadual de Minas Gerais com o intuito de entender como o teletrabalho tem afetado os trabalhadores e como estão sendo feita as decisões sobre esse tema, na prática.

Ao longo da pesquisa nota-se que os trabalhadores declaram um isolamento e solidão assim como o grande número de trabalho, eles alegam que laboram muito mais estando em teletrabalho do que quando estão na empresa.

Com isso, diante da pesquisa elaborada, tem-se o teletrabalho como uma desvantagem ao trabalhador, pois o trabalho recepcionado pela Constituição Federal é o trabalho digno e o que vemos com esse modelo utilizado durante a Covid 19 é um trabalho que adocece o trabalhador, o levando a seu extremo, tendo que se permitir a tal conduta, pois diante de uma pandemia nenhum trabalhador queria perder seu emprego, o que colaborou com as más condutas examinadas durante a pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. Revista de Direito do Trabalho. vol. 169. ano 42. p. 113-126. São Paulo: Ed. RT, maio-jun. 2016.

ALVARENGA, Rubia. Zanutelli 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.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p 34

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

Artigo 444 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943

BARBOSA, Ana Beatriz. SÍNDROME DE BURNOUT. YouTube. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4VAaU5ENyiQ>. Acesso em 15 de setembro de 2023

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LRT, 2016. p 215. Disponível em: https://www.academia.edu/29559255/_Curso_de_Direito_do_Trabalho_2016_Alice_Monteiro_de_Barros. Acesso em 12 de outubro de 2023

BARROS, Daniel. Síndrome de Burnout. YouTube. 2022. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=9ukLsCc78BA>. Acesso em 02 de outubro de 2023

BELMONTE, Agra. TST. Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores. Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores>. Acesso em 18 de outubro de 2023.

BRASIL. [Constituição (1998)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. DF: Presidência da República, [2023], Art. 1º. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 224 de nov. 2023.

BRASIL. [Constituição (1998)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. DF: Presidência da República, [2023], Cap. II, Art. 7º. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 224 de nov. 2023.

BRASIL. [Constituição (1998)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. DF: Presidência da República, [2023], Cap. II, Art. 58. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 224 de nov. 2023.

BRASIL. [Constituição (1998)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. DF: Presidência da República, [2023], Cap. VI, Art. 225. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 224 de nov. 2023.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas., DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas., DF. Art. 58. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 24 de nov. de 2024.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas., DF. Art. 75 – C. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 24 de nov. de 2024.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas., DF. Art. 75 – D. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 24 de nov. de 2024.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas., DF. Art. 75 – E. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 24 de nov. de 2024.

BRASIL, Medida Provisória nº 947 de março de 2020, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 24 de nov. de 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Processo: 3251002181-10.2015.5.02.0467; Data: 21-11-2017; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial -Tribunal Pleno; Relator(a): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO; Processo:3291000950-38.2020.5.02.0445; Data: 03-06-2021; Órgão Julgador: 15ª Turma - Cadeira 4 - 15ª Turma; Relator(a): MARIA INES RE SORIANO

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO; Processo: 3301001228-23.2015.5.02.0701; Data: 04-10-2018; Órgão Julgador: 7ª Turma - Cadeira 2 - 7ª Turma; Relator(a): FERNANDO MARQUES CELLI.

BRUNET, Anna Karoline Aragão de Brito. As repercussões jurídicas do teletrabalho e os reflexos de eficiência na administração pública. Monografia. Direito. Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba. Santa Rita, 2019. p 40 e 41. Disponível em: <https://bit.ly/3zWwm4d>. Acesso em 04 de outubro de 2023.

BRUNET, Anna Karoline Aragão de Brito. As repercussões jurídicas do teletrabalho e os reflexos de eficiência na administração pública. Monografia. Direito. Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba. Santa Rita, 2017. p 42 e 43. Disponível em: <https://bit.ly/3zWwm4d>. Acesso em: 13 de setembro de 2023

BUB, Matheus. Exigir webcam ligada durante o home office pode ser invasão de privacidade. Por Felipe Freitas. 2022. Disponível em: <https://tecnoblog.net/noticias/2022/10/13/seu-chefe-exige-webcam-ligada-no-home-office-isso-pode-ser-crime/>. Acesso em 29 de setembro de 2023

CALVO, Adriana Manual de direito do trabalho / Adriana Calvo. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p 42. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7927959/mod_resource/content/1/Manual%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Adriana%20Calvo%20-%202020.pdf. Acesso em 20 de setembro de 2023 Acesso em 06 de setembro de 2023

CARLOTTO, Mary; Gobbi, Maria, 1999, p.103-114. SÍNDROME DE BURNOUT: UM PROBLEMA DO INDIVÍDUO OU DO SEU CONTEXTO DE TRABALHO? ALETHEIA, n.10, 1999, p.103-114) Disponível em: Microsoft Word - SB - Carlotto & Gobbi - Aletheia.doc (researchgate.net) Acesso em 16 de setembro de 2023

CARLOTTO, M. S. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1),21-29. doi: 10.1590/S1413-73722002000100005. Acesso em 16 de setembro de 2023

CASTILHO, Giovanni Castiglioni. O direito à saúde mental no teletrabalho sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Monografia. Direito. Universidade de Brasília Faculdade de Direito. Brasília 2021. Disponível em https://bdm.unb.br/bitstream/10483/29646/1/2021_GiovanniCastiglioniCastilho_tcc.pdf. Acessado em: 05 de jun. de 2023

CF. GAJENDRAN; HARRISON, 2007. p. 1530-1531 e MAGNAVITA; TRIPEPI; CHIORRI, 2021 p. 3 BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Processo:3251002181-10.2015.5.02.0467; Data: 21-11-2017; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial - Tribunal Pleno; Relator(a): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari. Teletrabalho Home-office: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores. 1ª edição, Curitiba, Editora CRV, 2020

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0.8 Brasília: CNI, 2017, p. 50. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em 01 de setembro de 2023

CUT, Redação. Taxa de desemprego chega a 14,4% e atinge 14 milhões de pessoas, mostra PNAD COVID. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/taxa-de-desemprego-chega-a-14-4-e-atinge-14-milhoes-de-pessoas-mostra-pnad-covid-c091>. Acesso em 24 de junho de 2023

Dal Rosso, S. (2006). Jornada de trabalho: duração e intensidade. *Ciência e cultura*, v.58 n^o4, p.31-34. Disponível em: https://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S000967252006000400016. Acesso em 16 de agosto de 2023

DELGADO, M. G.; NEVES. G. A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017. p 139.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. 2020. LTr Editora Lta. p. 903

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. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/55886>. Acesso em 19 de setembro de 2023

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2a ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 182 e 183.

DE MASI, D. *O futuro do trabalho*. Rio de Janeiro: José Olympio. 2010. p 54.

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.

DUTRA, Renata Queiroz. DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS À AFIRMAÇÃO DA IDENTIDADE E À PROTEÇÃO DA SUBJETIVIDADE NO TRABALHO. 2012. p 22. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=5e7264477cf9b6b2>. Acesso em 08 de setembro de 2023. Acesso em 08 de setembro de 2023

EBERT, PAULO ROBERTO LEMGRUBER. MEIO AMBIENTE DIGITAL DO TRABALHO: A NOVA FRONTEIRA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO E DO DIREITO. *Revista eletrônica do curso de direito*. 2022. P. 5)

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Working anytime, anywhere: The effects on the 48 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 19 de setembro de 2023

EJOURS, Christophe. A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6^a Edição, 2^a Reimpressão. São Paulo: Cortez/Oboré, 2018

FERRAZ, Anna Candida da Cunha. *Processos Informais de Mudança da Constituição*. 2ed. Osasco: EdIFIEO, 2015. p. 217

FERREIRA, Pâmela Igesca. O teletrabalho e a reforma trabalhista. Monografia. Direito. Escola Paulista de Direito (EPD). São Paulo 2017. p. 29. Disponível em: <https://bit.ly/3xeK9RC>. Acesso em 02 de setembro de 2023

FERREIRA, V. R.; SANTANA, A. G. A quarta revolução industrial e o direito à desconexão do trabalhador em tempos de pandemia. Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 175, 2021. DOI: 10.22456/2317-8558.104993. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/104993>. Acesso em 15 de junho de 2023

FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Administração Pública: Análise das Experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Revista Jurídica Luso-brasileira, 2016. p. 386-389

FINCATO, Denise. Teletrabalho: uma análise jus laboral. In: STURMER, Gilberto (org.). Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos. Porto Alegre: do Advogado, 2006

Freitas, F. (13 de outubro de 2022). Exigir webcam ligada durante o home office pode ser invasão de privacidade. Acesso em 25 de Junho de 2023, disponível em Tecnoblog: <https://tecnoblog.net/noticias/2022/10/13/seu-chefe-exige-webcam-ligada-no-home-office-isso-pode-ser-crime>

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 922-924.

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 02 de setembro de 2023

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O DIREITO (FUNDAMENTAL) DE DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR Belo Horizonte. 2020. p. 185-214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773/1009>. Acesso em: 10 de setembro de 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de 41 Domicílios Covid (PNAD Covid-19). Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 28 de junho de 2023

KANT, 1995, p. 76-77. Cabe salientar que, embora Kant eleja a autonomia como proposição essencial do significado de dignidade da pessoa humana, essa deve ser entendida como uma autonomia em estado potencial ou em sentido abstrato. Nesse sentido, explica Sarlet que a

capacidade de autodeterminação do ser humano não depende de efetiva realização, haja vista se tratar de uma “capacidade potencial”. Sendo assim, afirma que também o absolutamente incapaz possui a mesma dignidade que qualquer outra pessoa humana. IN: SARLET, Ingo Wolfgang, 2007, p. 46

KIRSCHBAUM, C. Decisões entre pesquisas quali e quanti sob a perspectiva de mecanismos causais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 28, p. 179–193, jun. 2013.

LEDUR, José Felipe. *A realização do Direito ao Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 98.

LONGHI, Dânia Fiorin. Teoria do Conglobamento – Conflito de Normas no Contrato de Trabalho. São Paulo: LTr, 2009, p. 68. Disponível em: http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=itemglobal&doc_library=SEN01&doc_number=000172720. Acesso em: 17 de agosto de 2023

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/81744/2015_lucena_joao_teletrabalho_controle.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 08 de agosto de 2023

MARTIN. Valter San Empregados da Caixa relatam clima de terror no teletrabalho em algumas áreas. *Redação Spbancarios*. 2021

MASLACH, C., LEITER, M. P. The truth about burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, C. Job burnout: how people cope. *Public Welfare*, spring, p.56-5, 1978

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(1),99-113. doi: 10.1002/job.4030020205. Acesso em: 10 de setembro de 2023

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos da metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 99-111, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152250>. Acesso em: 29 de setembro de 2023

MELLO, A. Teletrabalho: perspectivas e recomendações. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2016/08/ok_TELETRABALHO_ALVARO. Acesso em 25 de abril de 2023

MELLO, Celso. HC 85988-PA. 2005. decisão monocrática, em processo de habeas corpus no Supremo Tribunal Federal.

MELO, G. M. O Teletrabalho na nova CLT. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 07 de maio de 2023

MELO, R. S. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2013.

MINISTERIO PUBLICO DE SÃO PAULO <https://www.prt2.mpt.mp.br/1059-denuncias-por-assedio-sexual-ao-mpt-aumentam-1-500-nos-ultimos-4-anos-em-sp>. Acesso em 15 de outubro de 2023

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 293.

NOHARA, J. et al. O Teletrabalho na Percepção dos Trabalhadores. Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v.7, n. 2, p. 150-170, abr/jun. 2010.

Oliveira, V. (15 de 06 de 2022). Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas. Fonte: Universidade Federal de Ouro Preto: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas>. Acesso em: 26 jun. 2023

OLIVEIRA, José Arnaldo de. O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral. 1ª edição, Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2020.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2020a. “COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses”, 18 Mar. Disponível em: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf Acesso em 04 de setembro de 2023

PERLMAN, B., HARTMAN A. E. Burnout: summary and future research. Human Relations, 35, 4, p.283-305, 1982.

PIAI, Bruno. O Brasil falha ao garantir o direito à desconexão dos trabalhadores? RH pra você. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/brasil-direito-a-desconexao/>. Acesso em 18 de setembro de 2023

PIOVESAN, F. a., & CARVALHO, L. P. (2010). *Direitos humanos e Direito*. São Paulo: Atlas. Redação. Processos trabalhistas envolvendo home office crescem 270% no Brasil. Disponível em: <https://muitainformacao.com.br/post/20508-processos-trabalhistas-envolvendo-home-office-crescem-270--no-brasil>. Acesso em 227 de junho de 2023

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 03 de setembro de 2023

Revistas dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p.68

Rocha, Cháris Telles Martins da; Amador Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. FGV EBAPE. 2018. p 159. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt>.
Acesso 09 de agosto de 2023

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 414-418.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001 p. 62.

SAKO, E. S. A. Trabalho e novas tecnologias: Direitos On-Line Ou Direitos De 4ª Geração. São Paulo, LTR, 2014. p. 15

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. O teletrabalho e as implicações do advento a lei nº 12.551/11 no Brasil quanto à jornada laboral do teletrabalhador. Monografia. Direito. Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2013. p. 27 Disponível em: <https://bit.ly/3j7iUU6>. Acesso em 06 de setembro de 2023

SILVA, Camila Marques de Araújo; NÓBREGA, Vanessa Veiga; CARDOSO, Ana Carolina Cardoso. DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO: A aplicação desse direito no que tange ao teletrabalho. Setembro/2014. p. 15. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13780>. Acesso em 10 de setembro de 2023

SILVA, Guilherme Elias da. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. In: Revista Espaço Acadêmico, n. 209. 2018.

SILVA, Homero Batista da. Comentários à reforma trabalhista. 1. ed. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 298

SILVEIRA, D. (2019). Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. *GI, São Paulo*, 18. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 06 de agosto de 2023

SOBRATT. Home Office na Pandemia: saiba como os trabalhadores têm se adaptado. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/18052020-home-office-na-pandemia-saiba-como-os-trabalhadores-tem-se-adaptado/>. Acesso em 28 de outubro de 2023.

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

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.

TOLENTINO. Maria Julia Moura; Oliveira, Kamila Pagel de; Castro Marco Aurélio Amaral. TELETRABALHO NA PANDEMIA: PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES DO PODER EXECUTIVO DE MINAS GERAIS. Revista do Servidor Público (RSP), Brasília 74

TOLENTINO. Maria Julia Moura; Oliveira, Kamila Pagel de; Castro Marco Aurélio Amaral. TELETRABALHO NA PANDEMIA: PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES DO PODER EXECUTIVO DE MINAS GERAIS. Revista do Servidor Público (RSP), Brasília 74.p 464

TOLENTINO. Maria Julia Moura; Oliveira, Kamila Pagel de; Castro Marco Aurélio Amaral. TELETRABALHO NA PANDEMIA: PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES DO PODER EXECUTIVO DE MINAS GERAIS. Revista do Servidor Público (RSP), Brasília 74.p 465

TOSTA, Laís Brito. Teletrabalho e o controle da jornada de trabalho. Monografia. Direito. Faculdade Baiana de Direito. Salvador, 2019. p 58. Disponível em: <https://bit.ly/2VhCQvm>. Acesso em 07 de fevereiro de 2023

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em 15 de setembro de 2023.

VALLERA, Drauzio; ROCHA, Eymi. Síndrome de burnout. YouTube, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TuGbn-9jK1g>. Acesso em 11 de outubro de 2023

VAZQUEZ., Os bancários e o home office no contexto de pandemia. Teletrabalho e 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.

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues. Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas. 1ª Ed. São Paulo: Trevisan, 2018.