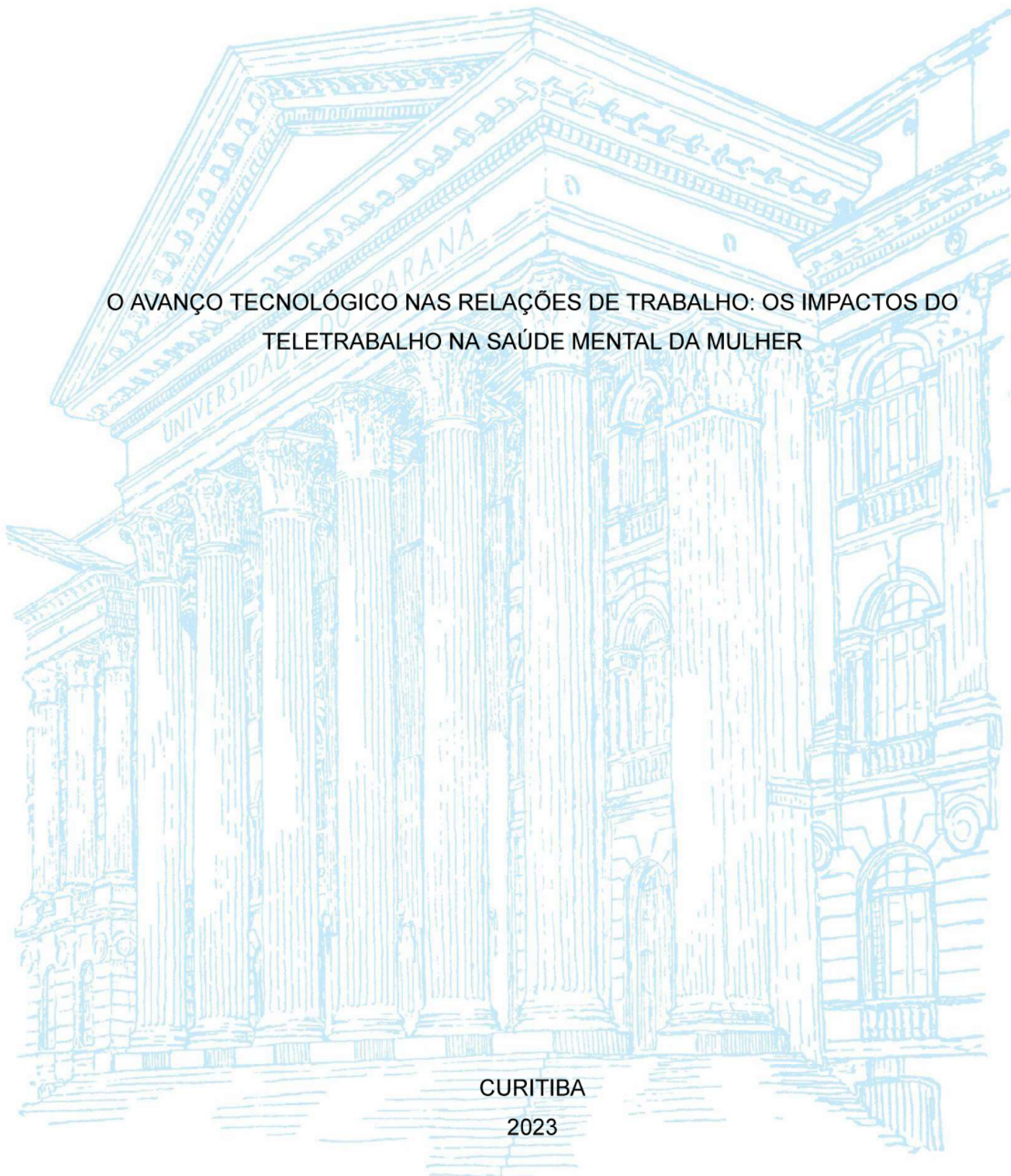


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
FACULDADE DE DIREITO

VIVIANE ROTERMEL

O AVANÇO TECNOLÓGICO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: OS IMPACTOS DO
TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL DA MULHER

CURITIBA
2023



VIVIANE ROTERMEL

O AVANÇO TECNOLÓGICO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O IMPACTO DO
TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL DA MULHER

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Profº. Drº. Marco Aurélio Serau Júnior

CURITIBA

2023

TERMO DE APROVAÇÃO

O AVANÇO TECNOLÓGICO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL DA MULHER

VIVIANE ROTERMEL

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

**MARCO AURELIO
SERAU JUNIOR**

Assinado de forma digital por
MARCO AURELIO SERAU JUNIOR
Dados: 2023.12.06 10:57:53 -03'00'

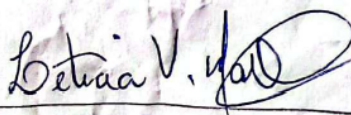
Marco Aurélio Serau Júnior
Orientador

Coorientador

JULIA DUMONT PETRY

Assinado de forma digital por JULIA
DUMONT PETRY
Dados: 2023.12.06 11:00:03 -03'00'

Júlia Dumont Petry
1º Membro



Leticia Mattos
2º Membro

AGRADECIMENTOS

Terminar esse ciclo tão importante da vida certamente tem sido um momento de intensas emoções. Sair do interior do Paraná com 17, sozinha, para correr atrás do meu sonho de ser federal foi uma escolha que mudou totalmente o rumo da minha vida, e sou muito grata por isso. Muito embora a saudade da família e amigos, as decepções acadêmicas e até a mesmo a solidão tenham sido sentimentos constantes ao longo desses 7 anos, a oportunidade de estudar na faculdade de direito de uma das melhores universidades do país e ao longo desse processo conhecer e experienciar diferentes vivências, me trouxe uma nova perspectiva de mundo e futuro.

Dessa forma, gostaria de agradecer primeiramente a minha família que me permitiu condições de estar nesse lugar. Em especial, minha mãe Eromilta e meus irmãos Samuel e Helouise que sei que também sofreram com toda essa distância e ausência. Ainda, ao meu pai Odirlei por sempre me apoiar durante a graduação.

Também não poderia deixar de agradecer a Casa da Estudante Universitária de Curitiba, esse “Lar em terra estranha” que me acolheu desde que cheguei em Curitiba, e que com muita luta e resistência em meio ao caos, possibilitou a minha permanência na Universidade. Bem como, a todas as pessoas incríveis que moraram e moram comigo nessa loucura que é dividir a vida com desconhecidos, e que tornaram esse período mais leve.

Deixo um especial agradecimento a todos os meus amigos que acompanharam a minha jornada acadêmica, por todo suporte, apoio, carinho e compreensão. Em especial, minha parceira de curso e de vida Ana Becker; meus amigos Paulo Martins, Vinícius Luiz e Vilson Junior por se fazerem presentes na minha vida a tanto tempo, superando a distância; e também as minhas colegas de quarto e amigas durante a graduação Laura Chiavegatti e Estefani Tais que sempre me incentivaram a continuar.

Ainda, agradeço ao meu orientador pelo incentivo, confiança depositada e seu tempo dedicado à minha pesquisa, bem como todos os professores e todas as professoras que lecionaram suas aulas com excelência e nos passaram seus enormes conhecimentos durante esse percurso.

Por último e não menos importante, agradeço a minha mãe Oxum, e aos meus orixás por terem me sustentado durante todo esse tempo. Também sou grata por todas as entidades que guiaram o meu caminho me possibilitando chegar até aqui.

RESUMO

O avanço tecnológico e a revolução das chamadas tecnologias de informação impulsionaram mudanças em vários âmbitos da sociedade, incluindo o mundo do trabalho. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo trazer à baila algumas problemáticas acerca do tema, especialmente no que tange ao teletrabalho realizado por mulheres em suas residências. Tal modalidade emergiu como principal estratégia para manutenção da economia durante a pandemia do COVID-19, e evidenciou a falta de regulamentação jurídica acerca do tema, tendo em vista aspectos como a dificuldade de assegurar um meio ambiente adequado para realização das atividades laborais, a falta de controle de jornada e disponibilidade constante do trabalhador que leva à violação do direito à desconexão, e por consequência a efetiva garantia do direito à saúde. Ao fazer um recorte de gênero, tendo como pano de fundo a divisão sexual do trabalho e a supervalorização do trabalho produtivo, observou-se que para as mulheres o teletrabalho significou uma concentração de atividades domésticas, familiares e laborais no mesmo ambiente, levando a sobrecarga física e mental, isolamento social e conseqüentemente problemas psíquicos. Constatou-se mais uma vez a continuidade do sistema de opressão, perpetuado por meio da exploração e da invisibilização do trabalho de cuidado não remunerado desempenhado pelas mulheres.

Palavras chaves: *home office; saúde mental e teletrabalho, divisão sexual do trabalho.*

ABSTRACT

Technological advancement and the revolution in so-called information technologies have promoted changes in various areas of society, including the world of work. In this sense, the present work aims to bring to light some questions about the topic, especially with regard to teleworking carried out by women in their homes. This modality emerged as the main strategy for maintaining the economy during the COVID-19 pandemic, and highlighted the lack of legal regulation on the subject, taking into account aspects such as the difficulty of guaranteeing an adequate environment for carrying out work activities, the lack of control over working hours and constant availability of workers, which leads to a violation of the right to disconnection, and consequently the realization of the guarantee of the right to health. When taking a gender perspective, with the sexual division of labor and the overvaluation of productive work as a backdrop, it was suggested that for women, teleworking meant a concentration of domestic, family and work activities in the same environment, causing an overload physical and mental, social isolation and consequently psychological problems. Once again, the continuity of the system of oppression was confirmed, perpetuated through exploitation and the invisibility of unpaid care work performed by women.

Keywords: *home office; mental health and teleworking, sexual division of labor.*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO

2. DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 A REVOLUÇÃO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E O PARADIGMA TECNOLÓGICO

2.2 IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3. DO REGIME DE TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

3.1 CONCEITO E PERSPECTIVA HISTÓRICA

3.2 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

3.3 PANDEMIA COVID-19 E A CONSOLIDAÇÃO DO TELETRABALHO

4. DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

4.1 A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR COMO DIREITO FUNDAMENTAL

4.2 O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

4.2 O DIREITO À DESCONEXÃO

5. O TELETRABALHO E A SAÚDE MENTAL DA MULHER TRABALHADORA

5.1 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O TRABALHO REPRODUTIVO

5.2 CONCILIAÇÃO DO TELETRABALHO COM A ROTINA FAMILIAR

5.3 ISOLAMENTO PROFISSIONAL E SAÚDE MENTAL

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INTRODUÇÃO

O crescente processo de globalização juntamente com a revolução das tecnologias da informação e comunicação que vem se intensificando desde o final dos anos 90, tem implicado uma reestruturação em diversos segmentos da sociedade. Além dos impactos de natureza econômica que modificaram o conteúdo organizacional do trabalho, instituindo novos modelos laborais, temas como a saúde (física e psíquica), segurança e qualidade de vida do trabalhador também se tornaram pauta no que diz respeito às condições de trabalho.

Nesse sentido, o teletrabalho é um exemplo emblemático de nova forma de trabalho instituído pela sofisticação tecnológica; e é definido por Otavio Pinto e Silva como modalidade laboral caracterizada pela “conjugação de dois elementos, a saber: o emprego de instrumentos telemáticos e a distância entre o local em que se presta o trabalho, e aquele em que este é utilizado”. (Silva, 2004)

No Brasil, a regulamentação do Teletrabalho foi consolidada pela Reforma Trabalhista (lei nº 13.467/17), muito embora já se aplicasse para a modalidade, o disposto no § único do art. 6º da CLT, que refere-se ao trabalho em domicílio. Com o advento da Pandemia da COVID-19, as medidas de isolamento social, e a necessidade de adequação do regime de trabalho ao período pandêmico, o Teletrabalho consagrou-se como a principal alternativa a realização das atividades laborais

O teletrabalho, que em tese traz a ideia de uma maior “flexibilidade” para o empregado, tornou-se um agravante para saúde do trabalhador, principalmente no que tange ao aspecto psíquico. Isto porque na maioria dos casos, o teletrabalhador fica na sua própria residência para trabalhar, na convivência de familiares, atrelando o ambiente de trabalho ao ambiente de descanso.

Ademais, a regulamentação dada pela Lei nº 13.467/2017 mostra-se insuficiente no tocante a questões importantes e peculiares do regime de teletrabalho, como por exemplo a o controle de jornada e horas extras, e do meio ambiente de trabalho desses trabalhadores.

Nesse diapasão, pretende-se abordar a presente temática sobre o viés de gênero, tendo em vista a divisão sexual do trabalho que traduz um sistema capitalista e patriarcal e que condiciona as mulheres a assumir nas relações de poder vigentes na sociedade, a obrigação do cuidado da família, dispensando pouco

tempo para cuidar de si mesma, descansar o corpo e a mente ou buscar meios de lazer (Porto, 2008). Dessa forma, as mulheres se sentem sobrecarregadas, demandadas e sufocadas com sua rotina de trabalho, não só o remunerado, mas sobretudo, com o não remunerado, como obrigação, como um “papel posto” que precisa ser cumprido.

Para mulheres que desempenham suas atividades laborais na modalidade do teletrabalho, conciliar uma rotina profissional exaustiva com os afazeres domésticos, representa uma grande sobrecarga mental, implicando em diversos problemas psíquicos.

A relevância do presente trabalho se justifica pelo grande aumento desse modelo de contrato de trabalho, em contraposição com a ausência de hígidez normativa e regulamentadora acerca de determinados aspectos do tema, aqui citados. Ainda, tendo em vista ser um importante aspecto dessa questão de forma geral, e no foco desta pesquisa, o debate de gênero se faz necessário dentro da perspectiva do direito do trabalho, principalmente no que diz respeito a supervalorização do trabalho produtivo. A partir de uma revisão bibliográfica, se pretende analisar o impacto das novas configurações de trabalho sobre a saúde mental do trabalhador, especialmente no que tange a sobrecarga mental das teletrabalhadoras que conciliam rotina familiar e profissional no mesmo ambiente.

2. DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 A REVOLUÇÃO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E O PARADIGMA TECNOLÓGICO

A necessidade de se reconfigurar e adaptar o ambiente circundante mediante a reinterpretção da própria cosmovisão, nem sempre intrínseca, incitou o indivíduo a enfrentar variados desafios e conquistas ao longo da evolução histórica da humanidade. Tal habilidade humana de conceber instrumentos, métodos e tecnologias destinados a facilitar as atividades cotidianas e otimizar a interação com o entorno desencadeou o advento da denominada Revolução das Tecnologias de Informação e Comunicação. Este movimento engendrou uma série de descobertas impulsionadas pelo processo de globalização econômica.

A Revolução da Tecnologia da Informação, caracterizada pela rápida disseminação das tecnologias digitais, representa um marco significativo na evolução social tecnológica contemporânea e tem promovido transformações substanciais em diversas esferas da vida humana. Castells aponta que essa revolução é um desdobramento da Terceira Revolução Industrial, resultante da convergência da microeletrônica, tecnologia da informação e telecomunicações. Esse cenário propiciou a criação de sistemas digitais interconectados e a disseminação de informações em escala global, estabelecendo os fundamentos para a formação de redes de comunicação complexas (Castells, 2003).

O paradigma tecnológico assumiu uma relevância sem precedentes no Brasil, especialmente após a onda de privatizações das empresas públicas e a desestruturação do setor produtivo estatal no final da década de 1990. Esse período foi marcado pela transferência de diversas empresas públicas de telecomunicações para o controle de multinacionais estrangeiras, o que propiciou a introdução de novas tecnologias no país. Essas inovações desempenharam um papel crucial na modernização do sistema de informação e comunicação brasileiro, abrangendo avanços significativos em áreas como telefonia móvel, internet e serviços de transmissão de dados (Almeida, 2013).

Dentre as descobertas tecnológicas, Otavio Pinto e Silva (2004) aponta para a notável expansão da automação, a introdução de novos materiais em diversos setores da produção e os substanciais avanços no campo das comunicações. Esses elementos não apenas redefiniram os processos produtivos, tornando-os mais eficientes e sofisticados, mas também alteraram profundamente a dinâmica econômica e social do país. Nesse sentido, Castells também destaca a Internet como uma infraestrutura global de comunicação que possibilita a formação de uma "sociedade em rede" caracterizada por uma comunicação horizontal e descentralizada (Castells, 2001).

Diante deste cenário surge a "sociedade informacional", entendida como "um circuito de relações interpessoais e interempresariais, essencialmente no âmbito da produtividade e da comunicação" (Boff; Fincato, 2015, p. 546). As informações passam a ser mais céleres e acabam por encurtar distâncias entre os países corroborando com uma interligação mundial, a globalização.

Além disso, ressalta-se que a Revolução da Tecnologia da Informação transcende a esfera tecnológica, constituindo-se também como uma transformação

social, econômica e cultural. A disseminação da tecnologia digital influencia significativamente a maneira como as pessoas se comunicam, consomem informações, produzem e compartilham conteúdo, reconfigurando as dinâmicas sociais e as relações de poder (Castells, 2001).

As rupturas e mudanças de paradigmas experimentados pela sociedade em decorrência dos avanços tecnológicos incidem de maneira direta sobre as dinâmicas laborais, e acabam compelindo o indivíduo a se adaptar e conceber novos métodos de subsistência, visando aprimorar e assegurar uma melhor qualidade de vida. Portanto, não se trata somente de uma questão econômica, mas também de uma transformação abrangente que permeia as esferas sociais, políticas e culturais do país. Vieira Filho defende que a Revolução Tecnológica demanda uma readequação das estratégias de desenvolvimento, argumentando que "a economia do conhecimento implica na difusão de uma nova cultura de aprendizado e apropriação do saber, que é condição fundamental para a inserção competitiva no atual contexto global" (Vieira Filho, 2005, p. 73).

A ascensão das novas tecnologias da informação e comunicação (NTICs) ofereceu aos indivíduos a perspectiva de empoderamento individual e coletivo através do acesso à informação e da capacidade de participação ativa na esfera pública digital. No entanto, também suscitou questões prementes acerca de privacidade, segurança e disparidades no acesso à tecnologia (Castells, 2002).

Essa transição para um paradigma tecnológico mais avançado trouxe consigo não apenas ganhos em termos de eficiência e produtividade, mas também implicou em desafios. A rápida absorção dessas novas tecnologias demandou adaptação por parte dos trabalhadores e das empresas, refletindo em transformações significativas nas relações de trabalho e nas exigências de qualificação profissional (Moraes, 2012). Ademais, a pressão por maior produtividade e eficiência, correlacionada à implementação de novas tecnologias, pode resultar em jornadas mais exaustivas e em um ambiente de trabalho mais competitivo e estressante, implicando possíveis impactos na saúde física e mental dos trabalhadores.

2.2 IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A reestruturação produtiva no mundo do trabalho, em estreita associação com os avanços tecnológicos, configura um processo paradigmático na

contemporaneidade. Este fenômeno é notável a partir da segunda metade do século XX, ganhando impulso com a privatização de empresas públicas e a inserção de novas tecnologias, especialmente nos setores de telecomunicações e informação (Almeida, 2013).

A convergência de inovações como automação, a introdução de materiais de vanguarda e os notáveis progressos nas comunicações têm se destacado como elementos cruciais neste processo (Silva, 2004). Tais mudanças não somente reconfiguraram os processos produtivos, conferindo-lhes maior eficiência e sofisticação, mas também desencadearam profundas alterações nas dinâmicas econômicas e sociais. Logo os desdobramentos não são no todo benéficos, trazendo novos desafios no que tange às relações trabalhistas.

Entre as principais mudanças causadas pelo avanço tecnológico dentro das relações trabalhistas, a Automatização e Automação têm impactado profundamente as dinâmicas do trabalho contemporâneo. A crescente introdução de sistemas automatizados e mecanismos de automação suscita preocupações relativas ao desemprego tecnológico. Autoridades no campo da economia, como Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee, argumentam que a automação pode levar à substituição de trabalhadores por máquinas em diversos setores, resultando em desafios socioeconômicos, especialmente para aqueles com habilidades menos especializadas (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Ademais, esse fenômeno pode acentuar a disparidade de renda entre os profissionais que possuem competências alinhadas com as tecnologias e aqueles que não as possuem, constituindo um desafio premente na atual transformação tecnológica

Dentro do contexto das transformações impulsionadas pelo avanço tecnológico nas relações trabalhistas, a flexibilização das jornadas de trabalho emerge como uma tendência proeminente. Embora proporcione uma certa autonomia ao trabalhador, essa prática não está isenta de críticas e preocupações. De acordo com os estudos de Ricardo Antunes, eminente sociólogo brasileiro, a flexibilização pode conduzir à desregulamentação dos direitos trabalhistas, acarretando em condições laborais mais precárias e na ampliação da vulnerabilidade dos trabalhadores (Antunes, 2018). Ademais, a excessiva flexibilização pode resultar em uma maior instabilidade e insegurança no emprego, afetando a estabilidade financeira e emocional dos profissionais. Sobre o tema, Manuel Castells aduz o seguinte:

“Mas é verdade que as tendências tecnológicas atuais promovem todas as formas de flexibilidade, de modo que na ausência de acordos específicos sobre a estabilização de uma ou várias dimensões do trabalho, o sistema evoluirá para uma flexibilidade generalizada multifacetada em relação a trabalhadores e condições de trabalho, tanto para trabalhadores especializadíssimos quanto para os sem especialização. Essa transformação abalou nossas instituições, levando a uma crise da relação entre o trabalho e a sociedade” (Castells, 2019)

Seguindo no mesmo raciocínio, Enoque Ribeiro dos Santos ensina que o alinhamento entre ciência e capital em favor do desenvolvimento tecnológico, implementado no ambiente laboral, “alterou profundamente as relações de trabalho entre empregado e empregador e fez surgir uma miríade de novas formas de contratação, especialmente as economizadoras de mão-de-obra e de forma precarizada” (Santos, 2000)

Como produto deste novo modelo de flexibilização e modernização das relações de trabalho decorrentes do contínuo e acelerado avanço das tecnologias, uma nova modalidade de trabalho emergiu no mundo jurídico: o teletrabalho, “modalidade de trabalho baseada no uso de mecanismos virtuais de desenvolvimento de atividades, por meio do qual empregadores e empregados passariam a interagir de modo predominantemente eletrônico, sem a presença física cotidiana” (Silva , 2004)

Esse cenário inovador parecia permitir aos trabalhadores melhor conciliar suas vidas pessoal e profissional, criando possibilidades promissoras à qualidade de vida, sem prejuízo aos deveres perante a empresa, passando a atrair trabalhadores identificados e interessados nesse modelo. Contudo, a falta de aprimoramento da legislação brasileira trabalhista sobre o tema e a efetiva fiscalização pelos órgãos de controle, além do crescimento abrupto e forçado desse modelo de trabalho durante a pandemia do COVID-19, trouxe inúmeros desafios para a relação jurídico trabalhista.

3. DO REGIME DE TELETRABALHO

3.1. CONCEITO E PERSPECTIVA HISTÓRICA

Inicialmente, para introduzir o conceito contemporâneo de teletrabalho, torna-se imperativo contextualizá-lo historicamente. Nessa seara, Claude Chappe e Jack Nilles, embora inseridos em contextos temporais distintos, emergem como

figuras relevantes no surgimento do teletrabalho, ademais pretende-se delinear uma visão abrangente sobre a fundamentação conceitual do teletrabalho por meio das perspectivas de diferentes autores.

Claude Chappe, no final do século XVIII, inventou o telégrafo óptico, também conhecido como "semáforo óptico". Esse sistema permitia a transmissão de mensagens à distância por meio de sinais visuais. Consistia em uma série de torres colocadas em sequência, onde operadores posicionavam braços móveis com símbolos alfabéticos. Isso possibilitou a transmissão de mensagens de forma rápida e eficaz a grandes distâncias. Embora não diretamente associado ao teletrabalho moderno, o sistema de Chappe representou um marco nas comunicações à distância e influenciou o desenvolvimento de tecnologias posteriores.

Por outro lado, Jack Nilles é considerado um pioneiro no conceito de teletrabalho na era contemporânea. Em meados do século XX, diante da crise petrolífera em 1971, Nilles introduziu o termo "telecommuting" em seu livro "The Telecommunications-Transportation Tradeoff" (1976), que se refere ao trabalho realizado fora do ambiente de escritório tradicional, muitas vezes em casa ou em locais remotos. Ele propôs a ideia de que avanços nas tecnologias de comunicação poderiam permitir que o trabalho fosse desempenhado de forma eficaz em locais distantes do local físico do empregador, e defendia que a tecnologia poderia trazer benefícios significativos para a produtividade e qualidade de vida dos trabalhadores.

No Brasil, o reconhecimento do teletrabalho se deu oficialmente em 1997 durante o Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. Posteriormente, em 1999 foi fundada a SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Foi nesse contexto que o acesso à internet e a computadores pessoais começou a se popularizar no país.

Em relação ao conceito de Teletrabalho, considerando ser um tema recente e em constante desenvolvimento, é possível notar discrepâncias entre as distintas abordagens doutrinárias. Em 1990, a Organização Internacional do Trabalho definiu o teletrabalho, segundo Di Martino (2001), como:

"[...] forma de trabalho que é executada em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com colegas de trabalho, e também aquela em que é desenvolvido com a ajuda de uma nova tecnologia que possibilita essa separação, promovendo a comunicação [...]"

Para Alice Monteiro de Barros, teletrabalho é a atividade de quem o executa a distância, podendo transcender os limites territoriais, não se caracterizando pelo local onde o trabalho é executado, mas pela utilização da informática ou da telecomunicação para executar suas atividades. Veja-se

“[...] o teletrabalho como atividade de quem o executa a distância, em consonância com a origem etimológica do termo. Aliás, essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades”. (Barros, 2016, p.213)

Para o professor de Direito do Trabalho Carlos Henrique Bezerra Leite, “[o] teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado de qualquer lugar” (Leite, 2019)

Logo, o teletrabalho vai além de uma modalidade de trabalho realizada em domicílio, pois se trata de uma atividade laboral, onde o trabalhador não se encontra presente na empresa de maneira física, mas virtual, sendo isso possível através dos meios tecnológicos (Martinez, 2020)

Nesse sentido, muito embora haja divergências doutrinárias acerca do conceito de teletrabalho, observa-se a presença de três elementos comuns: a localização ou o espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional; a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; e a mudança na organização e realização do trabalho. (Estrada, 2012) Estes elementos são interdependentes e têm que se dar simultaneamente para que se caracterize o teletrabalho.

É importante ressaltar, também, que, segundo a lição de Denise Fincato, o teletrabalho é o gênero composto de 05 (cinco) espécies, quais sejam “em domicílio, em centros satélites, em telecentros, em tele cottages, nômade ou móvel.” (Fincato, 2006). Entretanto o presente trabalho se propõe a analisar com mais afinco o teletrabalho em domicílio ou home office.

3.2 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O Teletrabalho foi oficialmente integrado e legalmente reconhecido no âmbito jurídico em 2017, através da Lei 13.467/2017 que instituiu a Reforma Trabalhista.

Entretanto desde 2011, foi reconhecido no ordenamento jurídico brasileiro com a edição da lei 12.551/2011, que alterou a redação do caput do Art. 6º da CLT afastando as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Além disso, inseriu o parágrafo único, que equipara a submissão aos meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos para fins de subordinação jurídica, ou seja, para a caracterização de um contrato de trabalho, in verbis:

“Art.6º Não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”

Ainda de acordo com o disposto no Artigo 6º, o local onde os serviços são prestados não possui relevância na configuração do vínculo empregatício. Portanto, se um trabalhador desenvolver programas de computador em seu domicílio, desde que estejam presentes os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, como subordinação, habitualidade e onerosidade, estará estabelecido o contrato de trabalho, conferindo ao empregado o direito à remuneração de todos os benefícios trabalhistas devidos.

Com o intuito de aprimorar a regulamentação e conferir maior estabilidade jurídica à adoção desse paradigma na utilização da força de trabalho, a Lei 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, promoveu alterações substanciais nesse contexto. Tais modificações, que se refletem na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), se concentram em um capítulo específico sobre o teletrabalho (art. 75-A e seguintes).

Por meio da Reforma Trabalhista, conforme delineado no art. 75-B, ficou estabelecido que o teletrabalho se caracteriza pela execução predominante de atividades fora das instalações do empregador, valendo-se de tecnologias de informação e comunicação, sendo que a presença ocasional do empregado no local físico da empresa para a realização de tarefas específicas que demandem sua presença não desqualifica a natureza do teletrabalho.(75-C)

Ainda, a antiga redação não tratava do trabalho à distância, mas do executado em domicílio, não se distinguindo o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado. Podendo equivocadamente associar ambas modalidades de trabalho, pelo fato de serem igualmente prestados à distância.

Uma vez que o teletrabalho demonstrava um alto teor de relevância, admitiu-se todas as regulamentações equiparando-se aos meios tradicionais de serviço (Gadotti, 2017). Nessa seara, o art (75-E), determina a obrigatoriedade do empregador em “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (75-E).

Outro importante marco normativo no que diz respeito ao regime do teletrabalho foi a Resolução nº 227/2016 CNJ, assinada pelo Ministro Ricardo Lewandowski, que regulamentou as diretrizes e os procedimentos para a implementação do teletrabalho como uma modalidade de prestação de serviços pelos servidores do Judiciário

Ademais, a recente Lei 14.442 de 2022 trouxe novas regulamentações acerca do teletrabalho, convertendo em Lei as disposições da MP nº 1.108 quanto à modificação dos artigos 62, 75-B, 75-C e 75-F da CLT. Nos termos da nova Lei:

“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”

Além disso, a referida Lei prevê a possibilidade de outras modalidades de teletrabalho, podendo ser este por jornada, produção ou tarefa. Foi incluído na CLT também o artigo 75-F que determina que “as vagas para trabalho remoto devem ser preenchidas preferencialmente por pessoas com deficiência ou empregados que tenham filhos ou crianças sob guarda judicial de até 4 anos de idade”.

Entre os principais tópicos abordados pela nova lei, destaca-se a dispensabilidade de controle de jornada daqueles “empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” (art. 62, inciso III da CLT), e a inclusão do §5º do artigo 75-B, da CLT com a previsão de que 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.

Importa ressaltar que a escolha por essa modalidade deve estar claramente especificada no contrato individual de trabalho (75-c), bem como as atribuições que serão desempenhadas. Ademais, o contrato deve abordar a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura essencial e apropriada para a execução dos serviços(75 D)

Nesse diapasão, o teletrabalhador é possuidor dos mesmos direitos previstos na ordem jurídica trabalhista brasileira que os demais empregados, entretanto, em que pese as peculiaridades deste regime, observa-se uma dificuldade do legislador em abranger todos os aspectos possíveis, bem como de criar mecanismos para assegurar aos teletrabalhadores seus devidos direitos.

3.3 PANDEMIA COVID-19 E A CONSOLIDAÇÃO DO TELETRABALHO

A pandemia de COVID-19, causada pelo vírus SARS-CoV-2, impôs uma série de transformações significativas na organização e no funcionamento da sociedade, incluindo mudanças na dinâmica laboral e nas políticas de gestão de recursos humanos. Com o primeiro caso confirmado no final de 2019, em 30 de janeiro de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que o surto desse novo vírus já constituía uma emergência de saúde pública de importância internacional, no mais alto nível de alerta, segundo o Regulamento Sanitário Internacional (LUDWIG, 2020. p. 472).

A disseminação em larga escala do vírus culminou na implementação de medidas de contenção por parte do governo de todos os países, incluindo restrições de convivência social e aglomerações. Neste contexto, o teletrabalho emergiu como uma estratégia crucial para a manutenção das atividades econômicas e profissionais. Tal modalidade, embora já presente em algumas organizações, foi amplamente adotada em escala global, tornando-se uma opção viável para diversos setores econômicos. Esta ação foi fundamental não apenas para resguardar a saúde

dos trabalhadores, mas também para assegurar a continuidade das operações comerciais durante esse período de desafios e incertezas.

No Brasil, por meio da publicação do Decreto Legislativo nº 6, foi reconhecido e decretado estado de calamidade pública em todo o território nacional. Nesse cenário, foi promulgada a Lei 13.979/2020, dispondo sobre as medidas de enfrentamento à emergência de saúde pública de escala global causada pelo coronavírus com o intuito primordial de proteger o bem-estar coletivo, restringindo a circulação da população em território nacional.

Além da referida lei, as Medidas Provisórias (MPs) 927/2020 e 936/2020 foram promulgadas com o intuito de adaptar as relações de trabalho ao contexto emergencial em resposta à emergência de saúde pública decorrente da pandemia da COVID-19. A MP 927/2020 tinha como foco a preservação do emprego e da renda e aplicava-se a diversos tipos de empregados, abrangendo o setor formal da economia. Esta medida trouxe regulamentações sobre o teletrabalho, incluindo a possibilidade de comunicação eletrônica ao empregado, a reversão do regime para o presencial a qualquer momento e a definição dos equipamentos e meios necessários para a prática do teletrabalho.

Por sua vez, a MP 936/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, contemplando medidas como o pagamento de Benefício Emergencial, a redução proporcional de jornada e salários e a suspensão temporária de contratos de trabalho. Cabe ressaltar que essas medidas não se aplicavam ao âmbito público. Ambas as MPs desempenharam um papel crucial no enfrentamento da pandemia e foram posteriormente convertidas na Lei 14.020/2020.

Em 2021, a MP 1.045/2021 instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, reeditando as medidas da MP 936/2020. A MP 1.046/2021, por sua vez, buscou manter as medidas trabalhistas para o enfrentamento da pandemia, com enfoque especial no teletrabalho. Esta medida permitiu a transição entre os regimes presencial e teletrabalho, com comunicação prévia ao empregado.

A implementação dessas regulamentações desempenhou um papel crucial na adaptação das relações de trabalho ao cenário excepcional apresentado pela pandemia da Covid-19. Sob o ponto de vista de Carvalho e Marx (2021): “referidos regramentos foram absolutamente necessários e importantes, transmitindo certa

segurança jurídica para empregados e empregadores, de modo que milhares de empresas se utilizaram das opções implantadas pelas MPs.”

Diante da eclosão da pandemia, alinhada às crescentes tendências de flexibilização nas relações laborais, o teletrabalho ingressou de maneira disruptiva e abrangente no ambiente doméstico, destacando a necessidade de uma análise mais aprofundada dos impactos desse processo na dinâmica entre profissional, trabalho e organizações. O entendimento dessas transformações é crucial não apenas para a adaptação eficaz ao novo contexto laboral, mas também para o desenvolvimento de políticas e estratégias que promovam ambientes de trabalho mais resilientes e adaptáveis às dinâmicas contemporâneas.

4. SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

4.1 DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A Constituição Federal de 1988 representa um marco na consagração dos direitos fundamentais dos cidadãos brasileiros. Dentro desse contexto, alinhado aos princípios do valor social do trabalho e da justiça social, a dignidade da pessoa humana emerge como princípio norteador e ético da Carta Magna, balizando a efetivação do Estado Democrático de Direito e, por conseguinte, a garantia do direito ao trabalho digno, sendo a saúde do trabalhador um dos pilares essenciais. Nas palavras de Oliveira (2011) “ O destaque da dignidade como valor supremo do constitucionalismo contemporâneo ampliou o conceito do direito à vida; ou seja, a Constituição não só protege o direito à vida, mas pretende assegurar o direito de viver com dignidade.” Nesse sentido, a CR/88 veda veementemente o tratamento economicista e a instrumentalização da pessoa humana trabalhadora, de forma a retirar a dignidade a qual é destinatária (Almeida, 2017).

Para Gabriela Delgado:

“Esse entendimento pautado no ser humano enquanto centro convergente de direitos, porque fim em si mesmo, deve orientar inclusive as relações de trabalho e seu correspondente: o Direito do Trabalho. No desempenho das relações sociais, onde se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio. O que também indica que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do

Estado Democrático de Direito não poderá se revelar utilitarista”. (Delgado, 2015, p.180)

Sendo assim, a proteção à saúde e ao trabalho da população estão afirmados entre os Direitos Sociais previstos pela Constituição Federal brasileira, que em seu artigo 6º assim dispõe:

“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.”

Por conseguinte, o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, ao garantir a redução dos riscos inerentes ao trabalho, consolida a responsabilidade do Estado e dos empregadores em proporcionar um ambiente laboral seguro e sadio. Mais adiante, no capítulo que trata sobre a ordem econômica (Título VII, Capítulo I), no caput do art. 170, a CR/88 estabelece que tal ordem será fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa, de forma a ser garantida a existência digna de todos, sem distinção, nos termos da justiça social (Brasil, 1988).

Ademais, estabelece a CR/88 no art. 193, no título VIII, que a ordem social terá o trabalho em primazia e "como objetivo o bem-estar e a justiça social" (Brasil, 1988). Por fim, o Artigo 196 da Constituição também consagra a saúde como um direito de todos e dever do Estado, reforçando a necessidade imperativa de assegurar condições laborais que não comprometam a integridade física e mental dos trabalhadores.

Cabe ressaltar que a Constituição Brasileira adota o conceito ampliado de saúde estabelecido pela constituição da OMS, na medida em que estabelece expressamente a saúde como direito fundamental e desloca o foco de sua atenção de um puro biologicismo, para a proteção da qualidade de vida humana e a noção de "completo bem-estar", para além da verificação de patologias ou não. Logo, apesar da Constituição não fazer referência expressa ao termo saúde mental, tem-se entendido que a garantia de tal direito está implícito no texto constitucional.

No plano legislativo infraconstitucional, a Lei nº 8.080/1990, marco legislativo que estrutura o Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil, estabelece os fundamentos e diretrizes para a implementação de políticas públicas voltadas à

promoção, proteção e à recuperação da saúde da população. Para tanto, a LOS define, no seu art. 3º, o conceito de saúde adotado:

“Art. 3o Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.” (Brasil, 1990)

Observa-se que a definição ampla de saúde trazida pelo referido artigo, corrobora novamente com os moldes definidos pela OMS, no sentido de reconhecer o trabalho, a renda e o meio ambiente, entre outros, como fatores determinantes e condicionantes para a saúde. Evidencia-se, mais ainda, a íntima relação entre as condições de trabalho humanamente dignas e a permanência em sanidade da pessoa trabalhadora, inclusive para a sua saúde mental.

Ainda, o art 6º, I, c da lei nº 8.080/90, determina como campo de atuação deste sistema de saúde a execução de ações de saúde da pessoa trabalhadora, veja-se:

“§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;

IV - avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

VI - participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais;

e

VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo

ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.” (Brasil, 1990)

Portanto, em decorrência da interpretação sistêmica da constituição juntamente com a referida lei, entende-se que a proteção integral à saúde, inclui também a mental e, mais especificamente, a saúde mental da pessoa trabalhadora. Dessa forma, incumbe ao estado o dever de assegurar a todos os cidadãos a garantia do direito à saúde em seus aspectos preventivos, de recuperação e reabilitação, sob a égide da proteção da lei (Oliveira, 2011).

Em que pese a constitucionalização formal do direito à saúde do trabalhador, em resguardo à dignidade humana, como um direito fundamental, no que tange ao aspecto substancial observa-se uma negativa na sua efetivação. Para Sebastião Geraldo de Oliveira “A análise do avanço jurídico-institucional pode deixar uma ideia de expressivo progresso quanto ao tema da saúde do trabalhador, mas, na vida real, o avanço ainda é discreto, pois continua tendo mais um sentido de promessa normativa do que de efetivo direito, ou de uma lei que aguarda aplicação.”

Ainda, em decorrência do crescente avanço tecnológico e da emergência da pandemia de Covid-19, que alteraram profundamente as dinâmicas laborais nos últimos anos, tem se observado novos desafios no que tange a saúde do trabalhador, principalmente em seu aspecto mental. Nesse seara, o teletrabalho representa um dos produtos dessa reorganização do trabalho, e como tal, traz consigo novas problemáticas acerca da saúde mental dos teletrabalhadores, principalmente em relação ao meio ambiente de trabalho, que por vezes passa ser a própria residência, e ao direito à desconexão, amplamente violado, como será abordado ao decorrer deste trabalho.

4.2 DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE LABORAL

A integração da saúde mental do trabalhador perpassa pela efetiva garantia a um ambiente laboral saudável e equilibrado. Acerca do conceito de meio ambiente laboral, salienta-se as lições de Maranhão, Freire e Verbicaro (2020):

“[...] o meio ambiente laboral, de acordo com o pensamento científico contemporâneo, é realidade resultante de uma complexa interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos que condiciona, direta ou indiretamente, a qualidade de vida daquele que presta qualquer modalidade

de trabalho, valendo lembrar, ademais, que a ideia de saúde, no âmbito do mundo do trabalho, também abarca a dimensão mental (Convenção 155 da OIT, art. 3º, alínea “e”, e Decreto 1.254/194 (LGL\1994\13)). Assim, revela-se sobretudo insuficiente a clássica construção conceitual que vê o meio ambiente do trabalho como simples “local da prestação de serviço”. De fato, não importa o contexto, o local da execução do trabalho sempre representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental – quiçá a sua expressão mais visível e tangível, mas que, certamente, a ela não se resume.”

Dessa forma, observa-se que a qualidade desse meio ambiente deve oferecer condições favoráveis ao trabalhador, incluindo fatores naturais (luz, temperatura, umidade), recursos técnicos e a ausência de riscos psicossociais, visando resguardar a saúde do trabalhador e garantir condições mínimas de dignidade para a efetiva atividade laboral. Nesse sentido, assevera Ney Maranhão:

“Meio ambiente laboral equilibrado (ou sadio) pode ser tido como a realidade laboral ambiental que acomoda condições de trabalho, organizações de trabalho e relações interpessoais continuamente seguras, saudáveis e respeitadas, com a adoção de uma visão protetiva integral do ser humano (saúde física e mental)”

Ainda nessa linha, Sebastião Geraldo de Oliveira afirma que o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral, de modo que é impossível alcançar a qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir um meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho. (Oliveira, 2011) A proteção em face aos riscos inseridos nos ambientes de trabalho, de modo geral, visa garantir a tutela da vida e da dignidade humana dos trabalhadores. Nessa seara, a Constituição Federal de 1988 consagrou o meio ambiente como direito fundamental em seu art. 225, caput, trazendo seguinte texto: “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.”

Ademais, a lei de Política Nacional do Meio Ambiente também trouxe o conceito de meio ambiente como “um conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Capítulo V, que versa sobre segurança e medicina do trabalho, estabelece algumas diretrizes essenciais para a efetividade do meio ambiente laboral. Entretanto, observa-se uma lacuna significativa da legislação ao tratar exclusivamente da esfera física, negligenciando a saúde psíquica do trabalhador.

As Normas Regulamentadoras (NRs), estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), representam diretrizes normativas destinadas a resguardar os direitos dos trabalhadores no âmbito da segurança e saúde laboral. A implementação das NRs é uma exigência legal para que empresas e estabelecimentos cumpram os requisitos mínimos, a fim de prevenir a incidência de doenças ocupacionais e acidentes laborais, com o propósito primordial de assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Contudo, observa-se uma negligência no que tange à regulamentação direta e pormenorizada da saúde mental no ambiente de trabalho.

Quando há o deslocamento do local de realização das atividades laborais para a residência do trabalhador, como ocorre no *home office*, a “a manutenção do ambiente de trabalho saudável que é direito do trabalhador e dever do empregador”, se torna um desafio ainda maior, tendo em vista se tratar de uma modalidade recente que padece de maiores regulamentações. (Oliveira, 2011)

Além disso, a Lei nº 13.467/2017 dispõe acerca do meio ambiente do trabalho para os trabalhadores em regime de teletrabalho apenas no artigo 75-E da CLT, determinando apenas que “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”. Sobre o tema, o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT/IE juntamente com o Instituto de Economia da UNICAMP elaboraram um estudo, do qual consta a seguinte conclusão:

“No tocante às condições de saúde e segurança do trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é a de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar (Art. 75-E), o que não implica uma transferência completa da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho aos próprios trabalhadores, recrudescendo as chances de doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente de será seguro e adequado ou que o empregado possuirá e despenderá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação. Pelo contrário. A forma, o ritmo e a intensidade do trabalho estão sob controle do empregador, o que, por definição, torna essa transferência de responsabilidade um mero salvo conduto jurídico para a instalação de processos intrinsecamente mais onerosos.”

Denota-se portanto, que o regime de teletrabalho é a modalidade que traz maiores dificuldades em termos de observância às normas de saúde e segurança do trabalho, já que “por não possuírem local específico de trabalho, podendo realizar suas tarefas nas mais variadas situações, a atividade de fiscalização da empresa se torna de difícil aplicação.” (Massi, 2017)

Ademais, é necessário ressaltar que apesar da suposta vantagem que o teletrabalho traz para vida do trabalhador, pouco se fala sobre suas problemáticas. Dentre os aspectos negativos, pode-se citar a falta de contato direto com colegas, a sensação de solidão e isolamento profissional e social, a falta de pausas e longas jornadas, o adoecimento, a perda da privacidade, a desorganização no uso do tempo, a falta de estrutura e meios técnicos adequados, o uso de mobiliário inadequado ergonomicamente, além das gradativas eliminações de proteções trabalhistas.

Portanto, como apontado por Antunes (2020) “é utópico acreditar que o teletrabalho trouxe mais benesses do que malefícios aos trabalhadores”, quando a legislação trabalhista sobre a saúde e segurança no teletrabalho, afirma que a única responsabilidade do empregador é realizar instruções expressas e ostensivas sobre como o trabalho deve ser executado, se isentando da responsabilidade por meio do termo de responsabilidade assinado pelo empregado.

4.3 DO DIREITO À DESCONEXÃO

Entende-se o direito à desconexão como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual emerge da proteção à privacidade e ao lazer, das restrições à jornada de trabalho, dos períodos de repouso (incluindo intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e, sobretudo, do princípio da dignidade da pessoa humana. Alicerçado na preservação do direito à saúde, segurança, lazer e vida privada, o direito à desconexão visa resguardar a cidadania e promover um ambiente laboral mais equilibrado. Nesse sentido, Ferreira, Rocha e Ferreira (2020) preceituam que:

“A ideia do direito à desconexão assenta-se basicamente no direito ao não trabalho, ou seja, o direito que o trabalhador tem de não trabalhar fora do seu horário de expediente, assim como, não ter interrompido os seus

horários livres, de lazer ou de férias, por conta de chamados do seu empregador. Busca-se, em verdade, que o empregado possa utilizar seu tempo fora do ambiente empresarial para atividades familiares, pessoais, de manutenção de seus círculos sociais, ou qualquer outra atividade que eleja como importante no seu exercício de autodeterminação, desde que não esteja relacionada ao seu trabalho.”

Outrossim, “a massificação das tecnologias de informação e comunicação, acarretaram aproximação do empregador com o empregado, e permitiram que o controle se acentuasse no ambiente laboral”. (Almeida, et. al, 2022) Nesse sentido, o teletrabalho por se tratar de uma modalidade peculiar, é ainda mais suscetível às violações do direito à desconexão, visto que seu trabalho é refém do aparato tecnológico, mantendo-o conectado constantemente e ininterruptamente. Esses prejuízos podem ser sintetizados pelo que traz Valadão e Ferreira (2017, p. 22):

“Nesse novo modelo, a pessoa pode trabalhar em casa, durante suas férias, nos dias de descanso e nos momentos de lazer, de forma que as vidas particular e profissional permaneçam entrelaçadas. Romperam-se os limites de jornada e com ele os limites que separam a vida no trabalho da vida privada. No modelo de trabalho vigente anteriormente, o operário interrompia o trabalho no exato momento em que deixava a grande fábrica e se dirigia a sua casa para usufruir do convívio familiar e dos momentos de lazer. Atualmente, não há limites. Por mais que o empregado deixe o local de trabalho, permanece trabalhando, uma vez que continua conectado ao sistema de correio eletrônico e, não raras vezes, responde mensagens, pesquisa dados para determinado trabalho ou mesmo leva o trabalho para casa, para ser realizado no computador de sua casa.”

Indubitavelmente, a tecnologia desempenha um papel essencial na vida contemporânea, no entanto, é imperativo que ela não se torne uma fonte de escravidão para o homem, mas sim que esteja a seu serviço. Ainda, de acordo com Scalzilli “o regime de teletrabalho, ainda que possa estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, predispõe o surgimento de diversas mazelas sociais, além do desenvolvimento de uma nova forma de escravidão, a denominada escravidão digital” (Scalzilli, 2020), que leva os trabalhadores a um estado de exaustão mental, montados sobre um discurso neoliberal traduzido pela cultura do *hustle*. Nessa toada:

“Esse cenário conflita diretamente com os direitos fundamentais previstos na Constituição da República, entre eles o da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o descanso e o lazer. (...) tendo em vista que os

sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde. Em decorrência da exploração mental, doenças psicológicas crescem de forma exponencial no século XXI, sendo a ansiedade e a depressão as mais comuns, potencializando também o surgimento de moléstias como a Síndrome de Burnout (...)" (Scalzilli, 2020)

Diante desse cenário, o direito à desconexão constitui-se como fundamento basilar na proteção à incolumidade psíquica do empregado, principalmente no contexto do teletrabalho, em que além da “solidão em razão da falta de relacionamento interpessoal, que é extremamente danosa tanto para o crescimento profissional quanto para saúde mental desses teletrabalhadores” (Ferreira; Aguilera, 2021), ainda lida-se com o abuso por parte do empregador e a desregulamentação sobre o tema.

Por fim, é essencial ressaltar que a proteção do direito à desconexão do trabalho não apenas preserva a saúde mental dos trabalhadores, mas também fortalece o tecido social e promove uma sociedade mais equilibrada e justa. Portanto, cabe às organizações e aos legisladores desempenhar um papel ativo na promoção dessa cultura de respeito ao tempo de descanso e à desconexão digital, contribuindo assim para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

5. O TELETRABALHO E A SAÚDE MENTAL DA MULHER TRABALHADORA

5.1 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O TRABALHO REPRODUTIVO

Tendo como ponto de partida, o debate acerca do teletrabalho e suas tônicas problemáticas que geram um estado de exaustão mental, comprometendo a saúde psicológica do trabalhador, mister é nos aprofundarmos sob a perspectiva de gênero, tendo em vista que as mulheres desempenham um papel de cuidado não remunerado, histórico e socialmente imposto, convencionalmente chamado de divisão sexual do trabalho:

Como destacado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho produtivo, realizado no mercado de trabalho, e o trabalho não remunerado de cuidado, realizado nos lares, são duas esferas regidas por lógicas distintas, mas que se afetam mutuamente. As pessoas precisam trabalhar e gerar renda para satisfazer suas necessidades econômicas, e, ao mesmo tempo, necessitam cuidar de suas famílias, o que demanda a realização de atividades não remuneradas de cuidado em seus lares (OIT, 2009a). A toda uma cadeia de valores morais, obrigações e

responsabilidades que decorrem dessa divisão convencionou-se chamar de divisão sexual do trabalho (PINHEIRO et al., 2020).

Essa divisão sexual do trabalho “reflete o fato que a maioria dos homens exerce suas atividades no mercado de trabalho capitalista (o chamado "trabalho produtivo") e as mulheres dividem seu tempo "naturalmente" entre a produção de mercadorias fora de casa e a realização das tarefas domésticas relativas aos cuidados da família o dito "trabalho reprodutivo". Tal trabalho de cuidados, engloba uma variedade de atividades essenciais para preservar o bem-estar físico e emocional das pessoas, sendo estas indispensáveis para que os corpos estejam em condições adequadas para desempenhar suas funções produtivas. Ainda, de acordo com Fernandes:

“A reprodução social envolve três processos: atividade de regeneração do trabalhador fora do processo de trabalho, para que o trabalhador seja capaz de retornar ao trabalho (cuidados domésticos); atividades de regeneração de 32 não-trabalhadores, que estão fora do processo de produção (futuros ou antigos trabalhadores); reprodução dos trabalhadores propriamente dita (dar à luz).” (Fernandes, 2022)

Ocorre que a ideia de trabalho reprodutivo foi construída sob uma suposta destinação natural pautada do patriarcalismo em que “Os homens são provedores e mulheres cuidadoras” (Sousa e Guedes, 2016). Ademais, a divisão de papéis imposta pelo sistema capitalista categoriza as atividades de cuidado desempenhadas pelas mulheres como improdutivas, tendo em vista a não remuneração e portanto não contributiva para a economia.

Apesar das transformações no cenário socioeconômico, com as revoluções culturais e a força dos movimentos feministas no século XX, que possibilitaram a inserção da mulher do mercado produtivo, a invisibilidade do trabalho reprodutivo ainda é um dos maiores problemas enfrentados pela mulher na atualidade, uma vez que “o relaxamento das fronteiras entre o mundo produtivo e reprodutivo não reverte o afastamento dos homens do trabalho doméstico” (Fernandes, 2022)

De acordo com pesquisa realizada pelo IBGE, enquanto 91,3% das mulheres realizaram alguma atividade relacionada a afazeres domésticos, essa proporção foi 79,2% entre os homens em 2022. Além disso, as mulheres ocupadas dedicaram, em

média, 6,8 horas a mais que os homens ocupados aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas.

No contexto do teletrabalho, a sobrecarga das mulheres se tornou ainda mais evidente, com a cumulação de jornadas domésticas e profissionais no mesmo ambiente. Além disso, a eclosão da Covid-19 evidenciou ainda mais essa problemática, tendo em vista a adoção em larga escala desta modalidade de trabalho, como alternativa para o enfrentamento da pandemia.

Realizar as atividades laborais sem a necessidade de se deslocar de casa pode ser considerado um privilégio pelos teletrabalhadores, tendo em vista que possibilita um maior convívio com a família. Entretanto, para a maior parte das mulheres, “o teletrabalho é visto como uma forma de conciliar família e trabalho” (Aguiar, 2020), gerando uma sobrecarga mental ainda maior para as teletrabalhadoras, o que pode levar a problemas psíquicos.

5.2 CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR NO CONTEXTO DO TELETRABALHO

Em que pese haver um número crescente de homens participando na vida doméstica, a manutenção da unidade familiar continua sendo uma responsabilidade atribuída fundamentalmente à mulher. Enquanto os homens compartilham maior tempo de trabalho, às mulheres cabem os afazeres domésticos, bem como o cuidado dos filhos. d Essa dinâmica se reflete inclusive na motivação da escolha pela modalidade do teletrabalho, como assevera Smaha, 2009:

“Assim, enquanto as mulheres visualizam seus papéis domésticos e maternais como centrais e constroem a idéia do teletrabalho como uma possibilidade de conciliar suas atividades profissionais com seus papeis domésticos, os homens adotam o teletrabalho por razões individuais e relacionadas ao trabalho, evidenciando essa prática como uma oportunidade de apenas “ajudar” suas esposas em tarefas domésticas e no cuidado com as crianças.”

Ainda, uma pesquisa realizada com um grupo de mulheres teletrabalhadoras em 2022, demonstrou que a opressão de gênero assim como em outros espaços, segue presente nessa modalidade, resultando em sobrecarga de trabalho não remunerado e falta de tempo para cuidar de si:

“Essas mulheres reconhecem que para elas não existe não-trabalho. Que trabalham jornadas extensas no trabalho produtivo, tem demandas infundáveis no trabalho improdutivo e que o tempo dedicado a si mesmas é ínfimo, realidade totalmente inversa à de seus maridos, que, por mais que partilhem as atividades, podem recorrer a elas quando as coisas não saem bem, e que quando terminam seu trabalho produtivo, sentam no sofá e assistem seus programas favoritos na TV.” (Fernandes, 2022)

Nessa seara, observa-se que o teletrabalho predispõe as mulheres a uma responsabilidade crescente e desproporcional em relação aos homens no que toca à resposta às necessidades familiares e de trabalho, (Varandas, 2022) exercendo forte influência na manutenção do papel social da mulher sobre o cuidado doméstico. (Santos, 2016). Some-se a isto, a utilização em massa das tecnologias de informação e comunicação como ferramenta de trabalho também representa novas formas de exploração do trabalho, tendo em vista a extensão da jornada de teletrabalho em virtude da conexão permanente e a falta de delimitação de tempo, violando assim o direito ao descanso necessário.

Essa necessidade constante de que a mulher esteja à disposição para o suporte do lar durante suas atividades laborais, impede o exercício do direito à desconexão, o qual encontra íntima relação com a conciliação entre labor e vida privada sendo um dos pilares para saúde e bem estar do trabalhador:

“Esse direito, para determinados autores, corresponde a um benefício básico dos trabalhadores e implica a limitação do tempo de trabalho, reduzindo a dependência dos dispositivos digitais e os riscos psicossociais, bem como garantindo a compatibilização das vidas pessoal e familiar com os projetos de trabalho. Relaciona-se o direito à desconexão do trabalho, ainda, ao direito à saúde, à privacidade e à intimidade na esfera do trabalho” (Zuccaro; 2019; Vicente Paches, 2020; Lopez Ahumada, 2020; OIT, 2021 apud SILVA, 2023).

Para Antunes, Santos, Incerti e Fischer (Antunes et. al., 2023), o teletrabalho parece não ter trazido tantos benefícios para as mulheres, principalmente no tocante ao aumento da qualidade de vida e do tempo livre, por reforçar papéis de gênero vinculados ao sexo, os quais implicam na apropriação do tempo dedicado ao trabalho, tanto reprodutivo quanto produtivo, em detrimento do tempo de não trabalho.

Denota-se portanto que a mulher teletrabalhadora sofre um duplo grau de violação dos seus direitos, pois além da falta de regulamentação acerca do teletrabalho que leva a precarização deste, a imposição de papéis sociais dentro do

espaço familiar leva a uma violência de gênero, implicando em problemas psicossociais.

5.3 ISOLAMENTO PROFISSIONAL E SAÚDE MENTAL DA MULHER

Outro fator preocupante no que diz respeito ao teletrabalho é o isolamento social. Inúmeros estudos sobre o tema destacam o potencial isolamento enfrentado pelas mulheres devido à gestão articulada de cuidados parentais e teletrabalho na tentativa de compatibilizar metas da empresa e demandas familiares. Tal situação é ainda mais penosa para as que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção levando a uma tendência ao isolamento profissional (Rosenfield, Alves, 2011), impactando aspectos psíquicos e sociais negativamente,

Outra desvantagem do teletrabalho diz respeito a redução dos contatos com os colegas de trabalho, uma vez que diminui o sentimento de satisfação e pertencimento a equipe. Dessa forma “o teletrabalho não é recomendado para quem tem tendência à depressão” visto que há uma diminuição das relações interpessoais. (Estrada, 2014, p. 30).

Ainda, de acordo com Afonso:

“A natureza do teletrabalho significa que os teletrabalhadores não estabelecem uma relação social laboral com os seus colegas, especialmente com aqueles que trabalham no escritório. O ser humano não vive apenas com outros, mas precisa de viver junto de outros. A massificação desta nova forma de trabalho - e o conseqüente isolamento social dos teletrabalhadores - justifica que se dê uma particular atenção às conseqüências do teletrabalho na saúde mental, sendo necessário mais estudos sobre este importante tema de saúde, dado que o teletrabalho pode conduzir a um aumento de doenças psiquiátricas”. (Afonso, 2021, p. 02)

Dessa forma, o teletrabalho suscita a emergência de riscos psicossociais intrínsecos ao ambiente laboral. Agravados pelo isolamento resultante e pela alteração nos padrões de vida dos colaboradores, tais riscos têm sido objeto de investigações que apontam para um aumento notável de casos como a síndrome de Burnout, além de doenças como depressão. (Moreira, 2022)

Além disso, o convívio com os demais colegas proporciona trocas de ideias profissionais e pessoais, (Moreira, 2022) o que no caso das mulheres pode favorecer ao crescimento profissional que já é dificultoso por si só tendo em vista a sobrecarga de responsabilidades domésticas e familiares que recaí sobre as

teletrabalhadoras. Desse modo, vemos perpetuar a exploração da mulher e a sua jornada dupla.(Rocha e Silva, 2023)

Outrossim, nas atividades laborais realizadas no domicílio, observa-se uma interrupção constante por parte dos filhos e parentes, além de cobranças acerca de atividades domésticas e familiares, como é possível verificar nas pesquisas realizadas em diferentes estudos acerca do tema. Nessa toada, observa-se que o direito ao meio ambiente laboral, no contexto do teletrabalho, não alcança a sua completa efetividade, uma vez que não garante às mulheres o bem estar necessário para desempenhar suas atividades, acarretando em problemas psicossociais. Nesse sentido:

“Diante de um cenário o qual se encontra com aumentos de casos de doenças relacionados ao ambiente laboral, pensar-se-á os riscos psicossociais no trabalho, os quais são condições que desencadeiam problemas de saúde mental ao trabalhador, afetando sua saúde em um contexto geral. E, a própria Organização Internacional do Trabalho OIT reconheceu os fatores psicossociais no ambiente laboral. Os riscos psicossociais no trabalho vão desde a detonação com a saúde à produtividade no trabalho”. ((Baruki, 2010 input Moreira, 2022)

Alerta-se portanto sobre os riscos que esse arranjo cultural e social traz às mulheres, uma vez que para uma parcela crescente de pesquisadores nas áreas de estresse ocupacional, saúde e segurança no trabalho, a próxima crise sanitária não será resultado de uma pandemia, mas sim de uma endemia associada ao sofrimento psíquico induzido pelo ambiente laboral. Informações da Organização Mundial da Saúde (OMS) já indicam que patologias relacionadas a distúrbios comportamentais, bem como aquelas referentes ao humor e ao consumo de substâncias lícitas e ilícitas, representam a segunda maior causa de afastamento do trabalho (Sant’Anna, Ferreira, & Santos, 2019).

Ademais, há dados que revelam um impacto emocional negativo do teletrabalho, expressando-se através de solidão, irritação, preocupação e culpa com níveis aparentemente mais elevados face aos trabalhadores em regime presencial. (Afonso, 2021).

Nesse diapasão, constata-se mais uma vez o quanto a mulher enquanto sujeito de direitos, tem as suas garantias trabalhistas violadas sob um discurso de flexibilização do trabalho e avanço tecnológico, aliados à estrutura patriarcal e

capitalista do sistema que invisibilizam o desempenho do trabalho reprodutivo, alimentando a estrutura de opressão contra a mulher..

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço tecnológico introduziu transformações significativas na sociedade, especialmente em virtude das NTICs (novas tecnologias de informação e comunicação), que propiciaram rupturas e mudanças de paradigmas constituindo-se também como uma transformação social, econômica e cultural, impactando inclusive o mundo do trabalho. Além das significativas mudanças nos processos produtivos, como a automatização e automação, esse fenômeno desencadeou profundas alterações nas dinâmicas laborais como a flexibilização e a modernização das jornadas de trabalho, que permitiram o surgimento do teletrabalho.

A doutrina majoritária entende que para que se configure o teletrabalho, é necessário a interdependência e a simultaneidade de três elementos, quais sejam a localização ou o espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional; a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; e a mudança na organização e realização do trabalho.

Na legislação brasileira, a regulamentação oficial do teletrabalho se deu por meio da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), que incluiu um capítulo sobre o tema na Consolidação das Leis do Trabalho. Posteriormente, com a eclosão da pandemia da COVID-19, o teletrabalho ingressou de maneira disruptiva e abrangente no ambiente doméstico, evidenciando suas problemáticas. Nesse sentido, a Lei 14.442/22 trouxe novas regulamentações acerca do teletrabalho, afim de mitigar tais questões.

Entretanto, o tema ainda padece de arcabouço jurídico para assegurar efetivamente a esses trabalhadores, os direitos fundamentais previstos na constituição, como o direito à saúde, tendo em vista a dificuldade de limitação de jornada de trabalho, bem como o controle das adequadas condições do meio ambiente laboral. Além disso, o isolamento social causado pelo teletrabalho tem levado ao aumento de problemas psicossociais como depressão, síndrome de burnout, entre outros.

No caso específico das mulheres que desempenham suas funções laborais em suas residências, tais problemas evidenciam-se ainda mais, tendo em vista aspectos como a estrutura capitalista e patriarcal da sociedade que determina uma divisão sexual do trabalho, condicionando a mulher a desempenhar um papel de cuidado não remunerado. Dessa forma, ao optar por esse regime de trabalho, as mulheres assumem um duplo papel, uma vez que a realização do trabalho produtivo não a isenta das responsabilidades domésticas, tidas como “femininas”.

Tal situação pode ser muito bem exemplificada pelas pesquisas mencionadas no decorrer deste trabalho, que demonstram a motivação pelas quais homens e mulheres escolhem trabalhar de suas casas. Enquanto os homens enxergavam uma oportunidade individual de maior produtividade e tempo livre para “ajudar em casa”, as mulheres se pautavam nos seus papéis domésticos e maternos, adotando o teletrabalho como uma possibilidade de conciliar suas atividades profissionais com o trabalho de cuidado.

Observa-se portanto que além das questões enfrentadas por todos os teletrabalhadores, agrava-se quando pensado no contexto da mulher, tendo em vista que ela mesmo internaliza, nas relações de poder vigentes na sociedade, que cabe a ela a obrigação do cuidado da família, dispensando pouco tempo para cuidar de si mesma, descansar o corpo e a mente ou buscar meios de lazer. Esse isolamento social representa um grande fator de risco para a saúde mental, situação esta que precisa ser devidamente debatida e regulamentada, afim de ampliar o âmbito de proteção dos direitos trabalhistas.

Diante desse panorama complexo e desafiador, é essencial promover políticas e práticas que equilibrem as demandas laborais com o bem-estar dos trabalhadores, garantindo não apenas a produtividade, mas também a integridade física e mental da força de trabalho. O respeito à dignidade e à saúde dos trabalhadores deve ser uma prioridade, em conformidade com os princípios fundamentais dos direitos humanos e do trabalho. Portanto, é imperativo repensar as estratégias de gestão e organização do trabalho, de modo a promover ambientes laborais saudáveis e sustentáveis que valorizem o indivíduo.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO, Pedro. Teletrabalho: Quais São as Consequências Para a Saúde Mental? Acta Médica Portuguesa 34.3, 2021. Disponível em: <https://actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/view/15735>. Acesso em: outubro de 2021. <https://doi.org/10.20344/amp.15735>

AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de Teletrabalho e as mulheres: satisfação e conciliação entre a vida profissional e familiar, Ago. 2020. 89 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública). Fundação Getúlio Vargas, Brasília. Disponível em: [https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/29684/Disserta%
c3%a7%c3%a3o%20Sara%20Aguiar%20Vers%c3%a3o%20Final.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/29684/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Sara%20Aguiar%20Vers%c3%a3o%20Final.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em: 08 nov. 2023

ALMEIDA, F. F. de. As tecnologias de informação e comunicação no Brasil: uma abordagem exploratória. Brasília: Ipea, 2013.

ALMEIDA, Yasmin Lago de; SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra de; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. Revista Jurídica do Cesupa, Belém, v. 3, n. 1, p. 79-97, 2022. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53>. Acesso em: 27 nov. 2023.

ANTUNES, E., SANTOS, M., INCERTI, T., FISCHER, F. Telework and Women Workers in the Context of the Covid-19 Pandemic: The Case of the Federal Judiciary in Brazil Occupational and Environmental Safety and Health IV. Studies in Systems, Decision and Control, v. 449. Springer, Cham., 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-3-031-12547-8_32. Acesso em 08 nov. 2023

ANTUNES, R. (2018). Adeus ao Trabalho?: Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. Editora Cortez.

BARROS, Alice. Curso de direito do trabalho, 10.ed. São Paulo, LTr, 2016;

BOFF, Caroline Moreira; FINCATO, Denise Pires. Globalização: Nova ordem econômica social, direitos fundamentais sociais e direito ao trabalho. In: FINCATO, Denise Pires (Org). Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho. Porto Alegre: Sapiens, 2015

BRYNJOLFSSON, E., & MCAFEE, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. Revista de informação legislativa: RIL, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7. Acesso em 28 set. 2023.

CARVALHO, Denise Pamplona Calleja de; MARX, Fernanda Bruni. Impactos da pandemia nas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/350238/impactos-da-pandemia-nas-relacoes-e-trabalho>. Acesso em: 01 de outubro de 2023;)

CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede - A Era da informação: Economia, sociedade e cultura. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 20ª Edição: Revisada e Ampliada. São Paulo: Paz & Terra, 2019, p.339

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

ESTRADA, M. M. P. O teletrabalho escravo. Revista de Direito do Trabalho

FERREIRA, V. R.; ROCHA, C. R.; FERREIRA, V.. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. In: Revista Direitos Sociais e políticas públicas, v. 8, n.2, mai.- ago./2020, p. 439- 471. Disponível em:

<http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicaspub/article/view/738/pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023

FERREIRA, Vanessa Rocha; SABINO, Fabiana. As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19. In: Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI. (Coord.) Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes. Florianópolis: CONPEDI, 2020, p. 89-104. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/nl6180k3/37qj2s30/iPic5204GvJ8c5bQ.pdf>. Acesso em: 19 out. 2023.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Revista Jurídica Luso-brasileira. v. 1, n.3, 2016. Disponível em: . Acesso em: 19 out. 2023

FERNANDES, Ingrid Elise Scaramucci. O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador = The impact of the telecommuting into the health of the worker. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 118-136, jan./jun. 2023. Disponível <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15524>. Acesso em 19 out. 2023

FERNANDES, Vânia Grace Alves Batista Quintão. Teletrabalho e seus rebatimentos na vida das mulheres: uma reflexão interseccional. 2022. 126f. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Política Social, Escola de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2022. DOI <http://app.uff.br/riuff/handle/1/27694>. Acesso em: 31 out. 2023.

GADOTTI, Maria Lúcia M.; SERRA, Fernanda Carvalho. Teletrabalho/Home-Office. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265525,-21048-TeletrabalhoHome+office>. Acesso em 19 out. 2023

LACERDA, GUSTAVO MARCEL FILGUEIRAS. O Direito Do Trabalho E a Proteção à Saúde Mental Da Pessoa Trabalhadora. 2020 disponível: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_GUSTAVOMARCELFILGUEIRASLACERDA_8238.pdf. Acesso em: 19 out. 2023

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 11a ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. P. 233.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. O Fato do Príncipe e as normas administrativas de suspensão de funcionamento e estabelecimentos na pandemia do Covid-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020.)

MASSI, Alfredo. Teletrabalho – a análise sobre a ótica da saúde e segurança do teletrabalhador. In: Teletrabalho. Lorena de Melo Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Junior e Manuel Martín Pino Estrada, coordenadores. Sheila Stolz e Carlos Alexandre Michaello Marques, organizadores. São Paulo: LTr, 2017. pg. 105.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (org.). Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral Denise Pires, volume 5 – São Paulo: LTr, 2020. p. 122.

MARANHÃO, Ney; FREIRE, Gabriela Ohana Rocha; VERBICARO, Dennis. Greenwashing no meio ambiente do trabalho e a nova dimensão do branding empresarial. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, a. 46, n. 209, p. 127-145, jan. 2020.

MARTINEZ, Luciano. POSSÍDIO, Cyntia. O trabalho nos tempos do Coronavírus. São Paulo: Saraiva Educação, 2020

MARTINO, V. Di. High road to teleworking, in the to teleworking, OIT, 2001

MEDEIROS, Dárlin Prietsch. Interação entre trabalho e tecnologia: as influências da tecnologia na forma, ritmo e intensidade do trabalho. In: FINCATO, Denise Pires (Org). Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho. Porto Alegre: Sapiens, 2015

MORAES, Regis Fernandes de. Direito Constitucional do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MOREIRA, Maria Gabriela Silva. O teletrabalho e as doenças ocupacionais na perspectiva dos direitos fundamentais e do direito à desconexão. 2022. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022. DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2022.371>. Acesso em 22 de outubro de 2023,

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

PITOMBO, C. R. A RESPONSABILIDADE PELO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO. Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 130–142, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22391>. Acesso em: 15 nov. 2023.

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia; QUERINO, Ana Carolina. VULNERABILIDADES DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10077>. Acesso em: 2 nov. 2023.

SANT'ANNA, A. S., FERREIRA, J., & SANTOS, T. C. (2020). Revolução 4.0: Uma 'Radiografia' de Países de Economia Desenvolvida e do Brasil. Revista de Empreendedorismo, Negócios e Inovação, 4 (2), 27-50. Recuperado de https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/revolucao_4.0.pdf. Acesso em 2 nov. 2023

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O Direito do Trabalho e o desemprego. São Paulo: LTr, 2000, p.213.

SANTOS, G.M.S. Teletrabalho e a mulher: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil. 2016. 17 f. (Monografia de Especialização). Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, t. 2, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2023.

SILVA, Ana Paula Rocha e Desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região na fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho. 2023. 277 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/107107/131/tde-18082023-134802/publico/AnaPaulaRSilvaCorrigida.pdf>. Acesso em 22 de outubro de 2023

SILVA, Otavio Pinto e. Curso de Direito Aplicado: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Rogério Tadeu da. O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho. 2004. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01102008-003037/publico/RTS20080924.pdf>. Acesso em: 21 out. 2023.

SMAHA, Hágata Crystie. Trabalho e família no contexto de teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. 2009. 125 f. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: EBAPE/FGV. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8623>. Acesso em: 25 out. 2023.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de (Org.). Contribuição crítica à reforma trabalhista. Campinas, São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. 92 p.

VARANDAS, Rita Martins. Teletrabalho em tempos de Covid-19: os desafios da conciliação vida profissional e vida pessoal entre mulheres e homens. 2022. 44 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos) - Universidade Católica Portuguesa. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.14/38509>. Acesso em 22 de outubro de 2023.

VIEIRA FILHO, J. E. R. A Era da Informação e a Estratégia de Desenvolvimento do Brasil. São Paulo: Editora da Unicamp, 2005.