

A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR EM XEQUE: A NOVA ROUPAGEM DA SUBORDINAÇÃO E O DIREITO À DESCONEXÃO COMO NORTE NO REGIME DE TELETRABALHO

Marcia Bacher Medeiros¹

Mateus Côrte Vitória²

Resumo: A presente investigação busca situar o tema da saúde mental do trabalhador no contexto jurídico do regime de teletrabalho, estabelecendo conexões com institutos jurídicos correlatos ao tema, tais como o elemento da subordinação e o direito à desconexão. O objetivo é identificar as principais características inerentes ao teletrabalho contemporâneo e alguns dos principais efeitos dessa modalidade laboral na saúde do trabalhador. A relevância do tema é alta, na medida em que o teletrabalho se disseminou enormemente nos últimos anos em razão da deflagração da pandemia de Covid-19, sendo que os seus efeitos – positivos e negativos – ainda estão sendo conhecidos pela sociedade e pelo universo jurídico. O método de abordagem adotado é o método jurídico tradicional e a técnica de pesquisa é bibliográfica e jurisprudencial. As conclusões extraídas permitem identificar benefícios e malefícios inerentes ao teletrabalho, além de revelarem as características da subordinação nessa modalidade laboral e indicarem a necessidade de discussão e regulamentação do direito à desconexão do teletrabalhador.

Palavras-chave: saúde; teletrabalho; subordinação.

1 Mestre em Direito Constitucional (Universidade de Sevilha, Espanha). Procuradora do Trabalho na Sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: marcia.medeiros@mpt.mp.br

2 Mestre em Direito (FMP-RS). Assessor Jurídico na Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: mateus.vitoria@mpt.mp.br

INTRODUÇÃO

O início da terceira década do século XXI já pode ser considerado como um marco histórico no que se refere à adoção das tecnologias da informação e da comunicação no contexto laboral brasileiro, marcado, evidentemente, pela deflagração da pandemia de Covid-19. Na esteira das medidas de isolamento social impostas pelos governos das diferentes esferas federativas para conter o avanço do vírus emergiram, também, consequências das mais diversas ordens, dentre as quais a necessidade de que as interações sociais fossem deslocadas, na medida do possível, para o mundo virtual. As relações laborais, por óbvio, não passaram imunes a essas transformações.

O uso das mais recentes tecnologias foi essencial não apenas para a manutenção (na maior medida possível) das atividades econômicas e dos empregos, mas, também, para que famílias fisicamente apartadas pelo coronavírus pudessem se enxergar e se comunicar, apaziguando, ao menos minimamente, a angústia ocasionada pelo distanciamento, sempre com o objetivo primordial de evitar aglomerações propícias à disseminação do vírus.

Nesse contexto social dramático e inusitado, as ferramentas digitais foram fundamentais para que as empresas dos mais diversos segmentos pudessem sobreviver à crise econômica que veio a reboque. A maioria dos negócios precisou se reinventar e, com exceção de poucos setores que cresceram na pandemia (indústria farmacêutica, aplicativos de entrega de refeições, comércio eletrônico, tecnologia, informática, logística, etc.), as perdas econômicas foram enormes. De qualquer sorte, as tecnologias de informação e de comunicação viabilizaram novas maneiras de contatar e contratar.

O teletrabalho, até então visto como uma forma de prestação de serviços de caráter excepcional, mas que vinha, pouco a pouco, ganhando espaço em alguns nichos do mercado de trabalho, passou a ser visto como uma realidade cada vez mais presente nos mais diversos setores, públicos e privados. Na esfera forense, por exemplo, as audiências judiciais passaram a ocorrer predominantemente na

modalidade telepresencial, do mesmo modo que o contato entre os próprios servidores passou a ser cada vez mais restrito ao formato remoto como forma de manter o distanciamento em respeito às regras sanitárias.

Em que pesem as inúmeras possibilidades e facilidades proporcionadas pelo teletrabalho, em especial no contexto de crise sanitária do qual estamos há pouco emergindo, não se pode, com tranquilidade, ignorar os efeitos deletérios ocasionados pelo recrudescimento desta modalidade laboral, os quais não tardaram a aparecer. Aliados à angústia que permeou - e ainda permeia - as relações sociais no contexto da pandemia, diversos aspectos inerentes à saúde física e mental dos trabalhadores não passaram ilesos pelas alterações na sistemática laboral, deixando o polo hipossuficiente da relação de trabalho à mercê de adoecimentos físicos e psíquicos decorrentes do confinamento que condensou atividades domésticas e laborais em um mesmo ambiente.

Nesse aspecto, e de forma mais específica, a ideia clássica de subordinação - cuja revisitação já vinha, antes mesmo da pandemia, sendo reivindicada por parte da doutrina trabalhista - assume, inevitavelmente, uma nova roupagem, visto que passa a ser avaliada com base no distanciamento físico do empregado em relação ao estabelecimento do empregador. Nesse mesmo contexto, o uso das ferramentas digitais para a realização das atividades durante toda a jornada de trabalho traz à tona o direito à desconexão - ideia que, da mesma forma, já vinha sendo disseminada no âmbito justralhista e que assume nova importância no teletrabalho. Ambos os elementos - subordinação e direito à desconexão - trazem à luz uma coloração especial para qualquer investigação que pretenda abordar a saúde mental do teletrabalhador, em especial na nova era que se descortina ao cabo da pandemia de Covid-19.

Verifica-se, a partir dessas perspectivas específicas, já em um primeiro momento, que a idealização do trabalho realizado no “conforto do lar” deu lugar à realidade que não tardou a se impor e que, embora não apague as vantagens dessa sistemática laboral - que,

inclusive, parece ter vindo para ficar -, revela diversos riscos à saúde mental dos trabalhadores. Esta observação parte da ideia de que o direito à desconexão, visto como efeito direto da desmaterialização originada pelo amplo uso das ferramentas digitais como instrumentos de trabalho, aliado à nova abordagem que pode - e deve - ser feita acerca da subordinação no teletrabalho, tem o condão de descortinar um novo paradigma das relações de trabalho na era que se abre após a pandemia.

O presente ensaio pretende explorar alguns aspectos fundamentais que se apresentam no mundo do teletrabalho contemporâneo, partindo, em especial, de um estudo acerca da subordinação e do direito à desconexão nesta modalidade laboral, sem perder de vista o cerne da investigação, qual seja, a saúde mental do teletrabalhador, com vistas a contribuir para o debate acerca do tema, sem a pretensão, no entanto, de se chegar a uma resposta específica ou a uma solução definitiva para cada uma das reflexões levantadas. O método adotado será o método jurídico tradicional, tendo-se como base a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial acerca dos temas estudados.

1 SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO: UMA NOVA ROUPAGEM PARA UM VELHO CONCEITO

A ideia subjacente ao teletrabalho não é tão recente como alguns podem pensar. Nos Estados Unidos da América, já em 1971, se considerava a possibilidade de manter as pessoas trabalhando em casa para evitar a perda de tempo nos engarrafamentos (Martins, 2019, p. 244). A evolução do conceito permite a contemplação das razões pelas quais, atualmente, seja visível a realidade de não mais enviar a pessoa ao trabalho, mas o trabalho à pessoa (Martins, 2019, p. 245).

A legislação trabalhista brasileira, entretanto, somente regulamentou o teletrabalho em 2017, por meio da Lei nº 13.467, conhecida como “Reforma Trabalhista”, a qual inseriu os Artigos 75-A a 75-E na CLT. As noções que existiam no Texto Consolidado sobre o instituto, até então, eram poucas, destacando-se somente o disposto no Artigo 6º

da CLT, com redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011, ao estabelecer que não haverá distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou à distância, desde que presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego (Brasil, 2011). O Parágrafo Único desse mesmo dispositivo legal dispõe que, no que toca especificamente à subordinação jurídica – um dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício –, os meios informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos, o que reforça o entendimento do legislador no sentido de que o teletrabalho equivale ao trabalho realizado fisicamente no estabelecimento empresarial.

Tendo em vista que tais noções eram demasiadamente genéricas, o instituto legal carecia de uma regulamentação mais detalhada. Os dispositivos inseridos pela Lei 13.467 acerca do tema não apenas regulamentaram o teletrabalho, como também introduziram um conceito dessa modalidade, o que ainda era uma lacuna normativa. O Artigo 75-B, em sua redação original, definia teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Brasil, 2017).

Posteriormente, com o advento da Lei nº 14.442, de 2022, foi dada nova redação àquele dispositivo legal, redefinindo o instituto em questão como “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” (Brasil, 2022).

A modificação do dispositivo teve por finalidade primordial a retirada da expressão “preponderantemente” do conceito de teletrabalho, deixando clara a opção do legislador em afastar um dos elementos que, até então, caracterizavam o teletrabalho, qual seja, a necessidade de que o trabalho fosse desenvolvido de forma preponderante fora das dependências do empregador. Nesse sentido, ainda que o empregado compareça habitualmente ao estabelecimento, isso

não tem o condão de desnaturar o regime de trabalho remoto a que esteja submetido, conforme previsão específica do Parágrafo Primeiro do Artigo 75-B da CLT (Brasil, 2022). Isto reforça a própria natureza jurídica do instituto, tendo em vista que estabelece uma característica qualitativa, e não meramente temporal ou quantitativa, para a identificação do regime de teletrabalho.

Por outro lado, foram mantidos os demais elementos caracterizadores do teletrabalho, quais sejam, a utilização de tecnologias de informação e de comunicação e a não configuração de trabalho externo, de telemarketing ou de teleatendimento (Brasil, 1943). A manutenção desses elementos denota a importância que as tecnologias desempenham para a conceituação do instituto justralhista em questão, distinguindo-o das demais modalidades de atividades que, ainda que se utilizem das mesmas tecnologias e sejam desenvolvidas fora das dependências do empregador, com ele não se confundem, tais como as atividades externas e o teleatendimento.

De outro norte, o Artigo 62 do Texto Consolidado, que trata das hipóteses de exceção ao registro e ao controle da jornada de trabalho, estabelece, em seu Inciso III (com a redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022), que ficam excluídos desse controle, além dos que exercem atividade externa incompatível com a fixação de jornada (Inciso I) e dos exercentes de cargos de gestão (Inciso II), apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Como conclusão lógica da interpretação desse dispositivo legal, entende-se que os empregados em regime de teletrabalho, em regra, estão sujeitos ao registro e ao controle da jornada de trabalho, da mesma forma que os empregados que trabalham presencialmente, salvo se sua atividade for remunerada por produção ou tarefa - o que, logicamente, seria incompatível com a fixação de horário de trabalho. Assim, fica reforçada a opção legislativa em favor da igualdade entre os trabalhadores presenciais e aqueles em regime de teletrabalho, em observância estrita ao princípio da isonomia, previsto constitucionalmente (Brasil, 1988).

Resta claro, portanto, que o teletrabalho não configura, como pode parecer a partir de um olhar mais apressado, contrato atípico, mas verdadeiro contrato de trabalho, desde que presentes, evidentemente, os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício previstos no Artigo 3º da CLT e, também, aqueles elementos específicos do teletrabalho regulamentados entre os Artigos 75-A e 75-E do Texto Consolidado. Esta conclusão parece se coadunar não apenas com a regulamentação realizada pelo legislador acerca do tema, como também com a posição que já havia sido adotada pelo Artigo 6º da CLT no sentido de que os teletrabalhadores são destinatários da mesma proteção legal destinada aos empregados que trabalham presencialmente, ainda que exerçam suas atividades à distância.

Nesse ponto, é oportuno retomar-se a categorização clássica dos elementos que caracterizam o vínculo de emprego, quais sejam, a pessoalidade, a prestação de serviços por pessoa física, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação. Nesse aspecto, a doutrina destaca que, embora a caracterização da relação de emprego dependa da presença dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação que ganhará maior importância na conformação do tipo legal da relação empregatícia, tendo em vista que, além de demarcar a diferenciação entre a relação de emprego e as demais formas de relação de produção que existiram no Ocidente, tais como a servidão e a própria escravidão, serve como parâmetro para diferenciar a relação de emprego das diversas modalidades de trabalho autônomo (Delgado, 2019, p. 348).

Nesse aspecto específico, em que a subordinação assume maior relevância como elemento distintivo entre relações de emprego e modalidades de trabalho autônomo, o atual contexto trabalhista é campo fértil para debates, tendo em vista, por exemplo, o fenômeno conhecido como “uberização” das relações de trabalho, no qual é comum encontrar defensores da ideia de que prestadores de serviços contratados por meio de aplicativos de celular teriam a possibilidade de incrementar seus ganhos e conjugá-los com uma ilusória liberdade para estabelecer seus horários de trabalho.

Em casos tais, no entanto, assim como ocorre no teletrabalho em geral, é inegável que a subordinação acaba sendo, em certa medida, mitigada, o que torna o debate tão importante e necessário para que se estabeleça parâmetros mínimos de regulamentação dessas relações a serem observados tanto pelas novas plataformas digitais, ao oferecerem seus serviços no mercado, quanto pelos trabalhadores que se propõem a prestá-los. Mais do que isso, é possível verificar, com clareza, o surgimento de uma nova roupagem de subordinação, a qual assume um caráter indireto, sendo possível falar-se, até mesmo, em telessubordinação ou subordinação virtual, mais tênue que a normal. De outro norte, também é possível falar-se em teledireção, ou seja, o poder diretivo do empregador exercido à distância (Martins, 2019, p. 252). De qualquer sorte, parece não haver qualquer dúvida de que o requisito da subordinação continua existindo, ainda que à distância e sob nova roupagem.

Por outro lado, quando se fala em teletrabalho, é importante reforçar a essencialidade das tecnologias, que podem funcionar como mediadoras da distância geográfica entre empregado e empregador, mas também como o próprio espaço virtual em que as atividades são desenvolvidas. Paralelamente a isso, o Artigo 62, Inciso III, da CLT, exclui apenas o teletrabalhador que presta serviços por produção ou tarefa do controle de jornada, até mesmo pela natureza desse tipo de contrato, o que reforça o entendimento de que, ao teletrabalhador em geral, aplicam-se as mesmas regras previstas para os demais empregados.

Portanto, embora a subordinação, como um dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, mantenha suas características essenciais no contexto de teletrabalho, ela assume, inegavelmente, uma nova roupagem. Por um lado, deve ficar claro que a subordinação permanece sendo um elemento fundamental para que se possa caracterizar o vínculo empregatício, mesmo em regime de teletrabalho, seja por previsão expressa do Artigo 3º da CLT (Brasil, 1943), seja à luz dos conceitos já sedimentados na doutrina trabalhista. Assim sendo, não havendo subordinação, não se configura, a rigor, vínculo de emprego

entre as partes, dada a autonomia de que se reveste a prestação dos serviços.

No entanto, essa linha tênue que distingue as relações que podem se estabelecer com ou sem subordinação deve ser aferida com muita cautela, justamente pelas repercussões significativas que o reconhecimento de uma ou outra relação jurídica produzirá na esfera de direitos e deveres de ambas as partes. Por tal razão, e considerando que, no teletrabalho, esta distinção fica, em regra, mais nebulosa, os cuidados devem ser ainda maiores para que não se cometam equívocos no momento de identificar tais relações.

Partindo-se da premissa de que a subordinação se mantém como um dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício no regime de teletrabalho³, torna-se necessário averiguar as peculiaridades que se apresentam com a nova roupagem da subordinação nesta modalidade de prestação de serviços à distância. Isto porque, em última análise, um descontrole em relação à identificação desse elemento pode acarretar, por exemplo, o desaparecimento de outro requisito do vínculo empregatício: a pessoalidade.

Basta, para isso, pensarmos na hipótese em que um empregado delega suas atividades laborais a outra pessoa, até mesmo a um familiar. Evidentemente, trata-se de descumprimento do dever de boa-fé que deve nortear o contrato de trabalho, dentre outros deveres inerentes ao pacto laboral, mas, ainda assim, é uma situação bastante ilustrativa das dificuldades que permeiam a aferição dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício no regime de teletrabalho. Não havendo subordinação propriamente dita em tal hipótese, viabiliza-se o desaparecimento do elemento da pessoalidade com a delegação das atividades laborais a um terceiro, estranho ao pacto laboral.

Com base nesse contexto, pode-se afirmar que, embora a subordinação permaneça como um dos requisitos caracterizadores do

³ Compartilhando do mesmo entendimento, Martins afirma que as “novas tecnologias não estão fazendo desaparecer a subordinação jurídica. Há apenas a necessidade de se adaptar a legislação existente diante dessas novas tecnologias ou então editar lei específica para tratar do assunto. A subordinação continua existindo, mesmo à distância” (Martins, 2019, p. 237).

vínculo de emprego no teletrabalho, ela se apresenta com uma vestimenta bastante peculiar se comparada à ideia clássica de subordinação, a partir da qual o empregado ficava submetido ao poder diretivo do empregador, aguardando ou executando ordens, sob sua supervisão imediata. Com a nova roupagem do teletrabalho, este poder diretivo do empregador fica mitigado, de modo que a supervisão ainda pode ser realizada, mas com menor intensidade em razão da distância física que o separa do empregado.

Até mesmo em razão dessa mitigação do poder diretivo, há diversos cuidados que devem ser tomados quando se investiga o teletrabalho, incluindo-se uma possível desmedida utilização das tecnologias para incrementar a supervisão das atividades ocasionada, em grande parte das vezes, pelo sentimento do empregador de que está perdendo o controle do empregado que está trabalhando à distância. Trata-se do outro lado da moeda, que se relaciona diretamente com o objeto do presente ensaio, tendo em vista que pode acarretar uma invasão dos períodos de descanso do empregado ou, então, desencadear fatores estressores que contribuem para o desenvolvimento de doenças laborais.

No centro da discussão encontra-se, em última análise, o tempo de vida do trabalhador, já que ele empresta sua força produtiva para o tomador de seus serviços (Paixão Júnior, 2021, p. 138). Nesse aspecto, e situando a discussão em um contexto mais amplo e intrincado, a adoção do teletrabalho de forma cada vez mais abrangente vem exacerbar a tendência à flexibilização das relações de trabalho, justamente em razão da mitigação do elemento da subordinação no trabalho à distância. Diante desse cenário, lembrando que a flexibilização das normas que compõem o Direito do Trabalho, nascida da globalização, acirrou a polêmica em entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal (Süssekind, 2003, p. 25-26), conclui-se que a regulamentação das arestas que ainda despontam do novo desenho das relações de trabalho representado, atualmente, pelo teletrabalho, torna-se ainda mais importante, a fim de apaziguar a contraposição entre aqueles que defendem uma excessiva desregulamentação das relações de trabalho, a exemplo do polêmico fenômeno

denominado de “uberização”, e aqueles que ainda se encontram arraigados em um mundo laboral que, já há algum tempo, deixou de existir e que pressupunha a acomodação de todas as formas de prestação de serviços aos mecanismos legislativos vigentes desde a edição da CLT, sem espaço para grandes adequações legislativas que se fizessem necessárias de acordo com o grau de evolução tecnológica.

É necessário visualizar, ainda nesse particular, que um dos argumentos mais alardeados em favor da flexibilização das relações de trabalho é a manutenção dos postos de trabalho e a diminuição do desemprego. No entanto, esse argumento já vem sendo utilizado há bastante tempo e, ainda assim, os números oficiais mostram que, de 1980 a 2000, o desemprego cresceu de 964 mil para mais de 11 milhões de pessoas (Süssekind, 2003, p. 28), números que se mantiveram extremamente elevados desde então até os dias de hoje, conforme levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2022). Uma das consequências desse problema, em especial nos países em desenvolvimento, é a piora nas condições de trabalho, o que abarca, evidentemente, bens jurídicos essenciais como a saúde do trabalhador e, em razão dos vínculos intrínsecos existentes entre um e outro, afeta, ao fim e ao cabo, a própria dignidade da pessoa humana, erigida a fundamento da República pela Carta de 1988 (Brasil, 1988).

Outro ponto de grande relevância teórica a ser investigado quando se fala em teletrabalho, atualmente, é o argumento filosófico inerente à implementação desta modalidade laboral. Havendo interesse dos trabalhadores em exercerem suas atividades à distância - e sendo isto possível sem prejuízos ao empregador -, argumenta-se que seria moralmente errado não oferecer esta modalidade laboral ao empregado (Corvino, 2022, p. 266)⁴. Embora essa linha argumentativa não seja objeto do presente ensaio, é oportuno trazê-la para enriquecer a discussão e demonstrar a profundidade que os debates envolvendo o tema podem - e devem - alcançar.

4 Nesse sentido, “in all cases where there is no empirical evidence that remote work causes unbearable profit losses for the company, it is morally wrong not to offer workers the possibility of working remotely” (Corvino, 2022, p. 266).

Com base nesses elementos, que não exaurem o assunto, mas que permitem verificar algumas das peculiaridades que o colorem atualmente, é possível afirmar que, embora a subordinação permaneça existindo como um dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício no teletrabalho, ela assume nova roupagem, contendo características que a distinguem da subordinação clássica e que, se mal interpretados no caso concreto, podem conduzir a conclusões equivocadas sobre a existência, ou não, do vínculo de emprego entre as partes.

O distanciamento físico entre empregado e empregador acarreta dificuldades para o controle da jornada de trabalho e, mais do que isso, ao próprio exercício do poder diretivo pelo empregador, o que pode levar a dificuldades na comunicação entre as partes da relação de emprego ou, ainda, ao uso desmedido das tecnologias utilizadas para o trabalho, a fim de se manter o trabalhador sob o olhar da chefia. Ambos são resultados bastante nocivos para a manutenção dos contratos de trabalho nesta modalidade, podendo afetar, em especial, o direito à saúde mental do trabalhador, mas podem ser evitados com um olhar mais acurado sobre o tema que considere os novos matizes da subordinação.

2 A SAÚDE MENTAL DO TELETRABALHADOR: O DIREITO À DESCONEXÃO COMO ELEMENTO NORTEADOR

O novo contexto social descortinado pela deflagração da pandemia de Covid-19 trouxe o teletrabalho para o centro das atenções nas relações de trabalho, proporcionando um aumento exponencial da desmaterialização das relações de trabalho⁵. Não obstante a necessidade de que as atividades laborais fossem transpostas, na medida do possível, para o ambiente virtual, a fim de viabilizar não apenas a continuidade das atividades econômicas, mas também a manutenção de postos de trabalho e a prestação dos serviços necessários para a co-

⁵ Trata-se de expressão utilizada para designar o processo de desaparecimento do suporte de papel, que se manifesta, dentre outras formas, a partir da realização de atos processuais por meio eletrônico e pela digitalização dos próprios autos (Gauriau, 2021, p. 93).

munidade, a adoção do teletrabalho trouxe consigo, também, diversos elementos nocivos à saúde do trabalhador.

Em que pese a ideia de trabalhar no “conforto do lar”, sem precisar se deslocar para a sede da empresa, tenha se disseminado de forma bastante rápida e com expectativas bastante positivas, a realidade do teletrabalho não tardou a se impor, trazendo consigo, além das vantagens desta modalidade laboral, efeitos deletérios até então desconhecidos pela maior parte das pessoas. É necessário dizer que, embora a pandemia tenha funcionado como um catalisador para a disseminação do teletrabalho pelo Brasil e pelo mundo, conforme levantamento realizado pela Organização Internacional do Trabalho, o alucinante incremento das tecnologias de informação e de comunicação - chamado por alguns de quarta revolução industrial (Medeiros; Sayeg, 2021, p. 78) - já vinha funcionando como um ingrediente poderoso para a implementação cada vez mais ampla dessa modalidade que prescinde da presença física do empregado nas dependências do empregador⁶.

Fica claro que, para além dos aspectos positivos proporcionados pelo teletrabalho, como a manutenção das atividades empresariais no contexto de crise sanitária, a proteção à saúde e à segurança de trabalhadores e empregadores e a redução de custos (tanto para a empresa quanto para o trabalhador), há, por outro lado, efeitos danosos que merecem especial atenção, considerando que atingem, primordialmente, o polo hipossuficiente do vínculo trabalhista, qual seja, o trabalhador.

Dentre os diversos fatores de agravo à saúde mental do trabalhador que se podem verificar com o teletrabalho, encontram-se a diminuição ou ausência de interação social no ambiente laboral. Exemplificativamente, no caso das atividades docentes realizadas no ambiente virtual, professores universitários relataram dificuldades relacionadas não apenas à interação social, mas também à própria interação ne-

6 Como já referia Martins antes mesmo da deflagração da pandemia de Covid-19, em diversas atividades o teletrabalho vinha ganhando espaço, dentre elas as próprias atividades judiciais. É dizer, “em vez de o trabalho ser feito em um escritório comum, passa a ocorrer em um escritório virtual” (Martins, 2019, p. 248).

cessária à consecução dessas atividades, tendo-se como parâmetro o ensino presencial, o que lhes proporcionou sentimento de frustração e esgotamento (Bengo, 2022).

Além disso, o exercício da atividade laboral no ambiente doméstico acarreta uma sobrecarga representada pela chamada “jornada dupla”. De outro lado, o cansaço mental ocasionado pelo trabalho realizado, preponderantemente, em frente à tela do computador é outro fator associado a esse quadro, recebendo destaque sintomas de ansiedade, depressão e, também, a chamada Síndrome de *Burnout* (Souza, 2022, p. 10-11). Esse contexto, tomado em sua inteireza, é propício para o desenvolvimento de adoecimentos psíquicos, além de prejuízos ao sistema imunológico do trabalhador (Fincato, 2009, p. 121).

Para além dessas características encontradas no ambiente de trabalho virtual, devem ser levados em consideração, também, os obstáculos à concentração que o uso ininterrupto dessas ferramentas digitais pode ocasionar (Gauriau, 2021, p. 95), sem falar na demanda crescente pelo incremento da produtividade e nos riscos relacionados à hiperconexão (Gauriau, 2021, p. 97). Justamente por essas razões que, em diversos países, os teletrabalhadores entendem que uma das grandes desvantagens dessa modalidade é a maior extensão da jornada laboral (Carvalho; Bliacheriene; Araújo, 2020, p. 26), o que não se restringe ao desenvolvimento de trabalho em jornada superior ao limite legal, mas constitui-se daquele tempo em excesso que, frequentemente, sequer é contabilizado pelo trabalhador, que pode, a qualquer momento do dia ou da noite, por exemplo, responder a uma mensagem pelo celular⁷. Tais situações compõem um quadro de fatores concretos de risco à saúde mental do trabalhador.

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho, por meio do Grupo de Trabalho - GT Covid-19, editou a Nota Técnica nº 11, de 17

7 Nesse aspecto, existe uma dificuldade, trazida pela doutrina, de se identificar se o trabalhador, ao receber uma mensagem, estará trabalhando efetivamente ou se apenas estaria preparando o adimplemento de sua obrigação. Nesse sentido, “è difficile sapere a priori se, di fronte a una email o ad un messaggio, il prestatore si limiterà a leggere per pochi minuti la comunicazione ed eventualmente a rispondere, ponendo in essere in tal modo una mera attività preparatoria all’adempimento, o se, invece, inizierà effettivamente a lavorare” (Carinci; Ingraio, 2021).

de junho de 2020, com a finalidade de preservar a saúde dos professores submetidos ao regime de teletrabalho. O documento estabeleceu diversas orientações a serem seguidas para preservar, na maior medida possível, aqueles teletrabalhadores, indicando, dentre muitas outras, medidas ergonômicas e de observância aos intervalos para descanso e apontando, dessa forma, para uma regulamentação mais detalhada e adequada do regime de teletrabalho legalmente previsto. Dentre as diversas orientações, foi inserida até mesmo a adoção de modelos de etiqueta digital, indicando regras de conduta a serem seguidas no ambiente virtual, o que demonstra a importância de uma atuação concertada entre as instituições para fazer avançar o entendimento a respeito do tema e deixando claro o pioneirismo do *Parquet* trabalhista no enfrentamento das dificuldades que se relacionam com o instituto do teletrabalho.

Nessa linha de raciocínio, quando se fala em saúde mental do teletrabalhador, não se pode ignorar o reconhecimento do direito à desconexão, o qual se relaciona intimamente com o uso das ferramentas digitais como instrumentos da atividade laboral. Tal direito tem ligações diretas com outros já consagrados no âmbito do direito do trabalho, tais como o direito à saúde, ao lazer e ao repouso (Gauriau, 2021, p. 99), mas a especificidade do próprio conceito legal de teletrabalho torna imperioso o reconhecimento do direito à desconexão como garantia autônoma que se destaca, especialmente, nessa modalidade de trabalho.

A jurisprudência tem se manifestado a favor da consagração desse direito que, embora tenha uma origem relativamente recente, já se impõe como uma garantia do trabalhador em relação ao tempo em que permanece à disposição do empregador. A título meramente exemplificativo, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Agravo de Instrumento interposto em sede de Recurso de Revista nº 10497-58.2016.5.15.0038, de relatoria da Ministra Maria Helena Malman, reconheceu, expressamente, o direito à desconexão à luz do entendimento consubstanciado na Súmula nº 428 daquela Corte Superior, deixando claro que, ao se verificar que o trabalhador fica à disposição do empregador nos períodos destinados ao seu

descanso, há violação ao aludido direito e, conseqüentemente, configuração de regime de sobreaviso, haja vista a impossibilidade do trabalhador de se desconectar do trabalho.

Cumpra-se destacar, ainda nesse aspecto, que o direito à desconexão pode ser conceituado de forma muito sintética, até porque, conforme já assinalado, decorre de outros direitos já consagrados na legislação trabalhista nacional. Assim, pode-se compreender esse instituto como o direito do trabalhador de se afastar totalmente da atividade laboral, preservando, assim, seus momentos de relaxamento, de lazer e o convívio familiar, blindando-os de novas técnicas invasivas que penetram a vida íntima do empregado (Cassar, 2012, p 660).

Nesse sentido, o desrespeito ao direito à desconexão configura, logicamente, o que se entende por regime de sobreaviso, tendo em vista que a possibilidade de o trabalhador ser chamado para o serviço durante o seu período de descanso resta, em tal hipótese, inegavelmente preenchida, a teor do entendimento constante da Súmula nº 428 do TST. Diante disso, ficam patentes os prejuízos à saúde física e psíquica do trabalhador, tendo em vista que permanece em constante disponibilidade fora do seu horário de trabalho, muitas vezes sem nem mesmo ter clareza ou consciência disso.

Aliás, a própria noção de tempo pode assumir uma configuração diferenciada no teletrabalho. Considerando-se que a internet é o veículo pelo qual se transmitem os dados necessários para a realização das atividades (e também aqueles oriundos dessas atividades), estando inseridos, portanto, no contexto de um mercado efetivamente globalizado no qual as novas tecnologias modificam as noções de tempo e trabalho por conta da sua velocidade cada vez maior, é possível afirmar-se que o “tempo real é substituído pelo tempo virtual” (Pinto; Souza, 2017, p. 108-109), o que contribui, inclusive, para enevoar a consciência distintiva do trabalhador em relação ao tempo em que está à disposição de seu empregador e aquele em que, efetivamente, está desfrutando do seu período de descanso.

Ademais, não se pode fechar os olhos para outras situações de agravo à saúde mental que podem emergir do teletrabalho. Afirma-se,

por exemplo, que o sentimento de melancolia, conceito desenvolvido na psicanálise como um desânimo profundo e dificilmente identificável, pode aparecer em razão de um “silenciamento” das relações laborais, tendo em vista que o trabalhador passa a crer que jamais será escutado e, por isso, silencia, gerando, assim, o adoecimento (Delgado; Di Assis; Rocha, 2020, p. 187).

Nessa mesma perspectiva, as perdas dos referenciais de tempo e espaço no teletrabalho também são elementos que contribuem para tal adoecimento, contexto no qual o direito à desconexão tem fundamental importância para, ao menos, minimizar os riscos de agravo à saúde do trabalhador. Sem sua observância, é possível até mesmo falar-se em “escravidão digital” (Delgado; Di Assis; Rocha, 2020, p. 187), quando a disponibilidade do trabalhador se eterniza e as fronteiras entre o trabalho e o não trabalho são apagadas.

Portanto, em se tratando de teletrabalho, parece bastante claro que a saúde mental do trabalhador e o direito à desconexão devem caminhar de mãos dadas. Embora ainda seja um fenômeno relativamente recente, a disseminação dessa modalidade laboral, proporcionada em grande parte pelas restrições decorrentes da pandemia de Covid-19, impõe a necessidade de que sejam estabelecidos e observados parâmetros mínimos que preservem os períodos de descanso do teletrabalhador e o permitam desligar-se, efetivamente, de suas atividades laborais em tais momentos.

Ademais, as peculiaridades inerentes a essa sistemática laboral conduzem à conclusão de que, embora a legislação trabalhista positivada estabeleça os períodos de descanso mínimos a serem usufruídos pelo trabalhador, bem como direitos relativos à saúde laboral, os novos contornos do teletrabalho ainda estão sendo desenhados no plano fático, e a realidade tem demonstrado que os efeitos nocivos à saúde mental do teletrabalhador estão apenas começando a se apresentar.

Diante disso, urge tratar do assunto com objetividade e técnica acurada, a fim de que se possa encontrar um caminho que atenda aos interesses de empregadores e teletrabalhadores no que se refere

à manutenção dessa modalidade laboral que, mais do que reduzir custos, atenda à finalidade de preservação da saúde física e mental dos trabalhadores, os quais, afinal, mantém-se subordinados e hipossuficientes, ainda que a léguas de distância. O direito à desconexão, aqui, emerge como um aliado fundamental do trabalhador.

De qualquer sorte, ainda é cedo para que se estabeleçam conclusões definitivas sobre o assunto, em especial sobre a percepção, surgida durante a pandemia, de que os “aspectos relacionados à acessibilidade, ao tempo e ao espaço de trabalho justificam a predominância do trabalho remoto” (Carvalho; Bliacheriene; Araújo, 2020, p. 28). Se essa predominância permanecerá, ou não, ao longo dos próximos anos, isso dependerá da ponderação de diversos fatores que ainda não estão totalmente claros ou definidos, mas que deverão ser colocados lado a lado, a partir da experiência de médio e longo prazos, para que se possa fundamentar, com segurança, tal afirmação. Ainda assim, verifica-se um cenário tendente à permanência e à ampliação do teletrabalho, o que não pode ser ignorado e torna a discussão ainda mais necessária⁸.

Independentemente do que o futuro reserva ao regime de teletrabalho, é possível afirmar, à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e, ainda, considerando a premissa de que a proteção ao trabalho humano é primado do ordenamento jurídico trabalhista, que a saúde do trabalhador deverá ocupar assento privilegiado e ostentar peso diferenciado quando do estabelecimento de novos parâmetros para a configuração do instituto, em especial nesta era que se inaugura ao fim da pandemia. Nesse contexto, o direito à desconexão deve ser elemento norteador das relações de trabalho contemporâneas para que, efetivamente, o teletrabalhador tenha preservada sua saúde física e mental, em especial a partir dos efeitos nocivos que já se fazem presentes em nossa realidade.

8 Nesse sentido, “Most workers in the world consider themselves equally or more productive at home than in the office, and a substantial number of workers say they would like to continue working remotely at least a few days a week” (Corvino, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade ainda caminha com desconfiança em relação ao futuro. Após as diversas e severas perdas ocasionadas pela pandemia de Covid-19 em todo o mundo, o reencontro nos ambientes coletivos tem sido marcado por muita recalcitrância e, mais do que isso, por verdadeiros traumas psíquicos ainda por serem estudados pelas áreas científicas competentes nos anos vindouros.

De qualquer sorte, o teletrabalho permanece sendo adotado em grande escala e, aparentemente, esta é uma tendência que não apresenta sinais de desaceleração. Um primeiro argumento que milita em favor dessa afirmação é o fato notório de que, em tempos de internet de alta velocidade e de extinção do papel como instrumento de trabalho, o teletrabalho funcionou, adequadamente, em grande parte dos setores da atividade econômica e do setor público, não deixando nada a desejar em relação ao trabalho presencial, ao menos em termos de produtividade.

Um segundo argumento que reforça essa perspectiva é a redução de custos que o teletrabalho proporciona para empregadores e empregados, tendo em vista que possibilita a economia de despesas com aluguel, materiais de escritório, energia elétrica e outros suplementos necessários para a manutenção das atividades nos estabelecimentos, além de gerar economia para o próprio trabalhador com o tempo de deslocamento para ir e retornar do trabalho, viabilizando, assim, um maior poder de gerência do seu próprio tempo.

Ainda nessa linha de raciocínio, percebe-se que, em grande parte dos casos, o teletrabalhador encontra-se, ao menos em linhas gerais, satisfeito com o fato de poder trabalhar em casa, ou mesmo em outro local que considerar adequado para satisfazer suas necessidades e entregar os resultados esperados pelo seu empregador. Em outras palavras, não se apresenta, ao menos até o momento, um movimento de reivindicação no sentido de que as atividades, que eram presenciais e passaram a ser remotas, voltem a ser presenciais.

Pelo contrário: o que se percebe é um grau de satisfação bastante elevado em relação ao teletrabalho, tanto por parte dos trabalhadores, quanto por parte dos empregadores. Evidentemente, essa conclusão não pode servir como regra de generalização, mas parece haver um terreno bastante seguro para que se possa afirmar que, em linhas gerais, o teletrabalho vem sendo implementado de forma bastante satisfatória para todas as partes envolvidas na relação de emprego, sendo possível falar, atualmente, em ser moralmente errado negar-se a possibilidade de teletrabalho ao empregado quando isto for possível e não acarretar prejuízos ao empregador.

Nem tudo são flores, no entanto. Há diversas considerações que não podem ser menosprezadas quando se fala em teletrabalho, em especial no que se refere às possíveis sobrecargas inerentes a este modelo de trabalho. Diante de demandas sociais cada vez mais marcantes no que toca à disponibilidade integral do trabalhador no mundo *on-line*, o que se reflete, por exemplo, nos inumeráveis aplicativos que carregamos no celular, cabe aos trabalhadores e às empresas promover uma adequada gestão dos períodos de trabalho e descanso.

Ademais, considera-se a saturação inerente aos espaços físicos que, não raro, confinam o trabalhador aos ruídos da casa e o amarram a atividades domésticas. A permanência nos mesmos espaços de convívio familiar não traz apenas benefícios, agregando também diversas vivências estressoras que se avolumam com a continuidade no mesmo ambiente. Há que se tolerar o choro da criança, o latido do cachorro, a obra do vizinho ou mesmo o mergulho no silêncio resultante de conflitos domésticos, elementos frente aos quais a saúde mental do trabalhador não passa imune.

Diante desse contexto, a promoção de espaços de trabalho saudáveis e ergonômicos é primordial, mas talvez não suficiente, para o gerenciamento e a manutenção desta modalidade no decorrer do tempo, em especial se considerarmos a premissa, a nosso ver inafastável, de que a preservação da saúde mental do trabalhador deve nortear o desenvolvimento das atividades laborais, em especial no regime de teletrabalho.

Há que se pensar, sob essa perspectiva, e de forma cada vez mais atenta, como ajustar esse modelo às necessidades inadiáveis da saúde do trabalhador. Não se pode conceber, após séculos de evolução das relações de trabalho, que a emergência desse novo modelo acarrete retrocessos de tal magnitude ao trabalhador, expondo-o a riscos de adoecimento, físico e psíquico, decorrentes de suas atividades laborais. Ao mesmo tempo, não parece razoável admitir uma postura antagônica mais radical que aponte para o abandono desse modelo, tão bem recebido por todas as partes envolvidas na relação de trabalho e que trouxe, conforme referido, diversas vantagens, inclusive ao próprio trabalhador, tolhendo-lhe o direito de optar por tal modalidade.

Partindo-se desse ponto de equilíbrio encontrado a partir da ponderação de prós e contras do regime de teletrabalho, parece-nos ficar claro que, se por um lado trata-se de modelo que veio para ficar, por conta de suas vantagens para trabalhadores e empregadores, por outro deve receber os devidos e adequados ajustes para que, primordialmente, preserve a saúde mental dos teletrabalhadores. Não se pode conceber, por exemplo, que o trabalhador permaneça à disposição do empregador para além da jornada de trabalho estabelecida - mesmo que seja “apenas” para tirar uma dúvida por telefone, fazer uma consulta na internet ou mesmo responder a uma mensagem por aplicativo.

Assim, há que se conceber que a pandemia trouxe consigo não apenas a necessidade de que o teletrabalho se disseminasse para campos até então não desbravados, mas também proporcionou, a partir da implementação em larga escala dessa modalidade laboral, o despertar de uma nova era nas relações de trabalho. É possível vislumbrar a emergência de um novo paradigma dessas relações em que a flexibilização do local de prestação dos serviços se apresenta como uma realidade, o que não significa dizer que a regulamentação desses vínculos também deva ser flexibilizada - ao menos não no que se refere às normas relativas à proteção da saúde do trabalhador.

Em outras palavras, para que se conceba um novo paradigma das relações laborais marcado pela onipresença do teletrabalho, é ne-

cessário adequar esta modalidade às regras que visam à manutenção da saúde, física e psíquica, do trabalhador, sem, no entanto, inviabilizar a utilização do novo modelo. Para tanto, o elemento norteador deve ser, sempre, o aprimoramento legislativo em conformidade com os avanços tecnológicos, mantendo-se a saúde do trabalhador como norte da bússola e sem que se curve à tentativa de colorir os debates e as investigações sobre o assunto com argumentos políticos ou ideológicos, o que apenas atrasaria o desenvolvimento de um modelo que veio para ficar. Em uma palavra, é necessário que o direito à desconexão seja amplamente discutido e adequadamente regulamentado no teletrabalho para que possa cumprir sua função de nortear o desenvolvimento do próprio instituto em que se insere.

REFERÊNCIAS

BENGO, Camila. Depressão, esgotamento e desvalorização: professores da rede pública relatam dificuldades no ensino remoto. **Humanista: jornalismo e direitos humanos**, Porto Alegre, 8 dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/45Fqool>. Acesso em: 08 nov. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica GT COVID 19 n. 11, de 17 de junho de 2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa da saúde e demais direitos fundamentais de professoras e professores quanto ao trabalho por meio de plataformas virtuais e/ou em home office durante o período da pandemia da doença infecciosa COVID-19. Brasília: PGT, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-11-2020-trabalho-on-line-de-professores-gt-covid-19-mpt.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

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

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. **Nota Técnica - GT Covid-19 - 11/2020**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-11-2020-trabalho-on-line-de-professores-gt-covid-19-mpt.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Presidência da República. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 4, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 27 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento Ag-AIRR - 10497-58.2016.5.15.0038**. Recorrente: Município de Joanópolis. Recorrido: Gabriela Vieira Franco. Relatora: Ministra Maria Helena Malmann, 21 out. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10497&digitoTst=58&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. 14 set. 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 30 nov. 2022.

CARINCI, Maria Teresa; INGRAO, Alessandra. Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma. **Labour & Law Issues**, Bolonha, v. 7, n. 2, 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de; BLIACHERIENE, Ana Carla; ARAÚJO, Luciano Vieira. Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho - desafios do século XXI. **Revista Controle**, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 21-41, jul./dez. 2020.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012, p. 660.

CORVINO, Fausto. Kant on remote working: a moral defence. **Philosophy of Management**, [s.l.], v. 21, p. 265-279, 20 nov. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s40926-021-00189-7>. Acesso em: 30 nov. 2022.

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, t. I, p. 171-191, jul. 2020.

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

FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, n. 9, p. 101-123, out./dez. 2009.

GAURIAU, Rosane. Desmaterialização das relações de trabalho: continuidade e ruptura. **Revista do TST**, São Paulo, v. 87, n. 1, jan./mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, [2023]. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 23 ago. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do TST**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 78, out./dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe**. OIT, Genebra, 6 jul. 2021. Notícias. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 out. 2022.

PAIXÃO JÚNIOR, Nilton Rodrigues da. O teletrabalho nos tempos da velocidade e da aceleração. **Revista Interdisciplinar de Direito**, Valença, v. 19, n. 1, p. 134-152, jan./jun. 2021.

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; SOUZA, Luciana Cristina de. Tecnologia e trabalho na era da informação. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 21, n. 3, p. 99-124, nov. 2017.

SOUZA, Carlos Henrique Lima de Souza *et al.* Impactos sobre a saúde

mental dos trabalhadores postos em *home-office* com o advento da pandemia de Covid-19: uma revisão integrativa de literatura. **Revista de Casos e Consultoria**, [s.l.], v. 13, n. 1, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/28813>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no direito do trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25-34, jan./jun. 2003.