



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO

CURSO DE DIREITO

CRISTIANE FERREIRA DOS ANJOS

**OS IMPACTOS CAUSADOS COM O AVANÇO DO TELETRABALHO EM TEMPOS
DE PANDEMIA**

**FORTALEZA
2021.1**

CRISTIANE FERREIRA DOS ANJOS

**OS IMPACTOS CAUSADOS COM O AVANÇO DO TELETRABALHO EM TEMPOS
DE PANDEMIA**

Artigo científico apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Unifametro – como requisito para obtenção do grau de bacharela, sob a orientação da professora MS. Gabriella Assis de Wanderley.

FORTALEZA
2021.1

CRISTIANE FERREIRA DOS ANJOS

**OS IMPACTOS CAUSADOS COM O AVANÇO DO TELETRABALHO EM TEMPOS
DE PANDEMIA**

Artigo científico apresentado no dia 18 de junho de 2021 como requisito para obtenção do grau de bacharela em Direito do Centro Universitário Unifametro – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Profa. MS. Gabriella de Assis Wanderley
Orientadora – Centro Universitário Unifametro

Profa. MS. Rayane Araújo Castelo Branco Rayol
Membro – Centro Universitário Unifametro

Prof. MS. Silvio Ulysses Sousa Lima
Membro – Centro Universitário Unifametro

OS IMPACTOS CAUSADOS COM O AVANÇO DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

Cristiane Ferreira dos Anjos ¹

RESUMO

O objetivo deste artigo tem por intuito analisar a premissa dos impactos positivos e negativos oriundos do teletrabalho em tempos de pandemia. Em decorrência da ampliação desse instituto, notou-se um acréscimo no número de teletrabalhadores que tiveram a própria saúde lesada com danos psicológicos e físicos por conta do trabalho remoto. O teletrabalho no momento tem sido uma alternativa mais viável e muito utilizada, diante do cenário atual do coronavírus. Tendo em vista, a necessidade do distanciamento social temporário na preservação da saúde do empregado. O estudo do tema realizou-se através de pesquisa qualitativa, elaborada com a utilização do método dedutivo, também do sistema técnico bibliográfico e documental e foi fundamentado em estudos de doutrinas, artigos e jurisprudências relacionadas ao tema. De início expõe-se uma análise prévia sobre a origem e a evolução do teletrabalho no Brasil. Em seguida explana-se acerca das vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregado, para o patrão e para a sociedade. Mais adiante discorre-se a respeito de como os impactos do teletrabalho podem lesar a saúde do trabalhador durante a pandemia do coronavírus. E por fim, enfatiza que é possível aprimorar o instituto do teletrabalho com o intuito de amenizar os possíveis danos a saúde do trabalhador em decorrência dessa modalidade.

Palavras-Chave: Teletrabalho, Home-office, Saúde do Teletrabalhador, Direito do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia do novo coronavírus, ocasionou diversos desafios positivos e negativos na vida de alguns trabalhadores. Pois as inovações impostas para todos, força-nos a adaptações e as atualizações do sistema na seara laboral.

O local de trabalho foi severamente afetado, tendo em vista as mudanças de uma realidade nova que nascia para o trabalhador diante de um micro-organismo altamente infeccioso e potencialmente mortal.

Sabe-se que a pandemia da Covid-19 ainda não cessou, porém desencadeou mudanças intensas principalmente no ambiente do trabalho em

¹ Concludente do Curso de Direito do Centro Universitário UNIFAMETRO.

especial. É notório como o teletrabalho e o home-office modalidades já utilizadas em curta escala na legislação do Brasil, foram aderidas como uma alternativa ideal diante do distanciamento social obrigatório por conta do coronavírus.

Vale ressaltar, mesmo com os resultados positivos decorrentes dessas alternativas, na realidade nem todos os teletrabalhadores possuem capacidades físicas e psicológicas que são imprescindíveis para realizar suas atribuições no interior de seus lares.

A ausência de um ambiente adequado e com as ferramentas necessárias, por ex.: uma internet de boa qualidade, mobílias específicas que proporcione uma boa postura durante as longas horas de trabalho diante de um computador, em paralelo ao estresse crescente e da diminuição do convívio social, tudo isso tem causado diversos males como a depressão, ansiedade excessiva, uma demasiada ligação com o trabalho e a deterioração na família.

Tendo em vista mesmo o teletrabalhador realizando suas atividades laborais em suas casas, os impactos psicológicos e ergonômicos foram os que mais afetaram a saúde mental e física dos empregados durante o trabalho remoto. E isso possibilitou a base das críticas, no tocante a utilização habitual do teletrabalho imposto sem análise prévia das especificidades de cada pessoa, de cada família e das peculiaridades de cada profissão, sem esquecer da infraestrutura de cada empregado.

Dessa forma, a presente pesquisa não visa discriminar nem muito menos desmerecer a utilização do trabalho remoto, mas sim, apresentar medidas mais efetivas que possibilitem a reparação do sistema laboral, de maneira a proporcionar melhorias significativas que conduzam ao aperfeiçoamento visando combater a problemática dos impactos negativos gerados pelo teletrabalho em tempos de pandemia.

A pesquisa tem por objetivo geral apresentar os impactos causados com o avanço do teletrabalho em tempos de pandemia, dando ênfase as consequências negativas que o trabalho remoto pode ocasionar na saúde do trabalhador durante esse período. E por objetivo específico abordar como o lado positivo do trabalho virtual, pode vir a ser negativo para o bem-estar do empregado, especificamente: Examinar se o trabalhador remoto possui o ambiente e os instrumentos necessários

para desempenhar com efetividade as suas atribuições; Analisar porque os laboradores virtuais apresentam tanta dificuldade em desconectar o trabalho virtual do contexto familiar; Evidenciar por qual motivo trabalhar “sozinho” por horas a fio dentro de casa tem prejudicado tanto a saúde mental do teletrabalhador e Destacar os males que mais afetaram saúde física do trabalhador remoto.

Nessa perspectiva, o estudo busca discorrer a relação do funcionário que realiza suas atividades laborais no conforto de seus lares, com os males psicológicos e ergonômicos que se tornaram mais frequentes durante o trabalho remoto. Por meio de pesquisas bibliográficas e jurisprudências específicas, procura apresentar a necessidade de um aperfeiçoamento desse instituto no tocante não só as ferramentas utilizadas pelo trabalhador, como também facilitar consultas e exames visando o bem-estar físico e mental do colaborador virtual.

O primeiro capítulo fará uma sucinta análise sobre a origem e a evolução do teletrabalho no Brasil. O segundo capítulo discorre a respeito das vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregado, para o empregador e para a sociedade. O terceiro capítulo explana sobre a possibilidade dos impactos do teletrabalho lesarem a saúde do trabalhador, durante a pandemia do coronavírus. E para concluir, as considerações finais do assunto em questão.

2. UMA SUSCINTA ANÁLISE SOBRE A ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

O teletrabalho não é uma modalidade laboral nova, antes do surgimento dos computadores e do aperfeiçoamento da internet já se utilizava essa prática, porém em uma escala menor de produção. Logo a seguir, uma breve exposição sobre a origem e a evolução do teletrabalho trará um breve conhecimento de como surgiram as bases desse instituto.

2.1 A CRONOLOGIA HISTÓRICA DO TELETRABALHO

O século XVI foi o período que marcou a transição do Feudalismo para o

Capitalismo, no qual diversas atividades eram realizadas nas imensas terras dos senhores feudais, dentre elas a plantação de alimentos, que já mostrava o cenário do trabalho realizado em casa.

Atividades árduas e braçais eram executadas por longas jornadas de trabalho, para que bens de consumo garantissem a subsistência dos proprietários feudais e de seus familiares. Porém, os trabalhadores que ali laboravam recebiam uma pequena parcela dos alimentos produzidos como forma de pagamento.

A mudança de ambiente laboral veio com a chegada da Revolução Industrial, que impôs o deslocamento do trabalho que outrora era realizado na casa do senhor feudal, agora direcionando o trabalhador a realizar sua função nas fábricas, contribuindo para que o trabalho em casa fosse se tornando aos poucos menos usual. Outro aspecto que favoreceu o declínio do trabalho em casa foi a necessidade de uma produção em grandes quantidades, porém em um curto intervalo de tempo. (JARDIM, 2003, p.37)

Mesmo diante de toda essa mudança no cenário histórico, continuavam a existir um reduzido número de pessoas que ainda se utilizavam do trabalho feito em casa, os quais ficaram conhecidos naquela época como artesãos. Nada mais eram do que indivíduos que executavam trabalhos manuais em seus próprios lares.

Com o passar do tempo, o homem foi dando espaço para a imaginação e com isso foram surgindo novas invenções como os carros e os meios de transportes coletivos que foram tornando mais fácil o acesso do trabalhador ao seu ambiente de trabalho.

Ao longo dos anos, as relações de trabalho se modificaram em razão do desenvolvimento e modernização das empresas, aliados ao surgimento da tecnologia no ambiente laboral. O fomento da tecnologia fez surgir as primeiras execuções do trabalho a distância, originando novos arranjos laborais, contexto que se acentua com a Crise do Petróleo em 1970, que encareceu o combustível, dificultando o deslocamento dos obreiros ao seu local de trabalho, o que foi determinante para o desenvolvimento da modalidade. (JARDIM, 2003, p.37).

A definição concisa do que é trabalho realizada por diversos autores, tenta traduzir o conceito de atividade que o ser humano exerce, com a finalidade de alcançar um objetivo pré-estabelecido pelo homem visando um fim específico. A representação que hoje fazemos de trabalho vem geralmente marcada pela ideia de emprego, ocupação, atividade para garantir os meios de sobrevivência".

(CARVALHO, 2000, p.41).

Sabe-se que o trabalho no qual existe uma hierarquia de subordinação envolvendo empregado e empregador, desenvolvido nas dependências das organizações empresariais continua sendo a prática basilar, mesmo diante das diversas alterações e necessidades que são impostas diante do novo cenário da atualidade.

Com o passar do tempo, a chegada da indústria veio modificar a realidade vivida daqueles que por serem detentores de um maior poder aquisitivo, eles não costumavam desempenhar atividades laborais, destacam-se os grandes proprietários de terras, o clero, os aristocratas e os intelectuais. Todavia, o prestígio social deles não vinha do trabalho, e toda a riqueza que possuíam era advinda do título que a família tinha (Marquês, Visconde, Duque), a proteção das obras construídas pelos intelectuais (artes e letras) e a quantidade de rendas, patrimônio, tudo isso era fruto da posição que ocupavam na escala da pirâmide social.

Com o advento da indústria, por volta do fim do século XVIII, os bens materiais e toda a riqueza na qual eles detinham em seu poder, passou a ser distribuída tomando como parâmetro o método quantitativo de trabalho desempenhado por cada indivíduo. (DE MASI, 2014).

No momento que antecede a revolução industrial, a atividade laboral passou a ser o meio essencial para a sobrevivência humana. Pois o trabalhador passou a ter o livre arbítrio para escolher a respeito da própria função laborativa, estabelecendo assim qual atividade exercer, o momento para realizar e o local de produção.

A visão do trabalho passou a ser algo básico para suprir necessidades essenciais do cotidiano, caracterizando uma imagem que passou a melhorar a visão do trabalhador, deixando de ser algo pejorativo específico dos escravos, para uma atitude que veio trazer uma dignidade ao ser humano.

O aprimoramento das ferramentas e dos meios empregados nas indústrias, possibilitou um gerenciamento maior para controlar as atividades mais detalhadas, diante disso desde a chegada da Primeira Revolução Industrial estão sendo submetidas a contínuas modificações objetivando a melhoria nas relações de trabalho.

A principal mão-de-obra que por ser essencialmente manufatureira confeccionava em pequenas quantidades, precisou se adaptar a produções de grande escala realizadas pelas fábricas nos grandes centros das cidades. As quais

mantinham os seus empregados a um regime extremamente cansativo de jornada de trabalho.

Com esse contexto histórico acontecendo durante a Segunda Guerra Mundial, foi necessário intensificar o progresso nos meios tecnológicos de produção. Pois o avanço tecnológico possibilitou para aqueles que possuíam a exploração das atividades econômicas, agregarem uma produção bem maior em paralelo a uma redução de despesas.

Com as mencionadas alterações acontecendo naquela época, foi preciso que uma regulamentação inovasse na relação de trabalho, visando uma mudança na subordinação clássica, na qual o patrão impõe ordens imediatas ao trabalhador, para a telessubordinação que passou a ser realizada no momento em que a atividade laboral estava sendo executada. Por meio da conexão que possibilitava uma relação mais célere do empregado ao banco de dados da organização empresarial ou em objetivar o resultado específico. (BARROS; SILVA, 2010).

Na seara brasileira, o cenário de mudanças na relação de trabalho também passou por inúmeras adaptações com o teletrabalho inovando na relação de empregado e patrão, o que será mencionado mais adiante.

2.2 A EVOLUÇÃO E A IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

A evolução nas ferramentas da tecnologia da informação contribuiu para que a transmissão de mensagens fosse repassada de maneira concomitante, reduzindo o intervalo de tempo e espaço na repassagem e no recebimento da informação.

[...]muitas atividades laborais, em virtude das tecnologias disponíveis, podem ser desenvolvidas à distância ou reunir grupos que, mesmo estando fisicamente em locais diferentes, podem produzir como se em um único espaço físico estiverem. (PEGORARO e CEGARRA,2018, p.136).

Teletrabalho é uma forma de levar o trabalho aos empregados em vez de levar estes ao trabalho, tendo, assim, uma substituição total ou parcial das idas até o trabalho, por meio de tecnologia de informação e de telecomunicações (MELLO, 1999, *apud* Ribeiro, 2016).

Fez-se necessário a utilização por parte do teletrabalhador dos equipamentos que são conectados a redes, para possibilitar a comunicação com a empresa, e, para isso, a empresa também teve que adequar sua estrutura às novas tecnologias

do mercado, possibilitando meios ao patrão de manter a prestação de serviço no qual ele se responsabilizasse apenas com o aparelhamento tecnológico necessário a prestação de serviço, dispensando as despesas de um estabelecimento próprio, visando o aumento da sua automação no sistema de trabalho.

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, não podendo, contudo, ser denominado de trabalho a domicílio. É importante ressaltar que o teletrabalho não se limita somente ao ambiente domiciliar, podendo ser prestado em qualquer lugar desde que fazendo uso das ferramentas em ambiente virtual. (LEITE, 2017).

Vale ressaltar que Teletrabalho é a modalidade na qual trabalhador presta seus serviços fora do ambiente da empresa contratante, fazendo uso da tecnologia de informações e comunicação. Já o teletrabalhador é o funcionário, ou seja, a pessoa que emprega a sua mão de obra na prestação de serviços desde que fora do ambiente da empresa, mas com o uso de ambientes virtuais, muitas vezes em sua residência, onde a sua comunicação com seu empregador, na maioria das vezes, fica restrita as redes sociais que se comunicam por intermédio de tecnologias de informações.

O membro da empresa habitual transfere-se de seu espaço privado ou domiciliar para o espaço público do ambiente de trabalho, ao passo que com o teletrabalhador ocorre o inverso: ele transfere-se do espaço público para o seu privado, vez que ele trabalha em seu próprio domicílio, ou seja, o limite deixa de ser estipulado: os lugares e tempos se fundem. (OLIVEIRA, 2005, pág.85).

Com a expansão do mundo globalizado, o fluxo contínuo de informações facilitou a flexibilização, contribuindo com a descentralização do trabalho, sendo assim o Trabalho remoto um reflexo do avanço socioeconômico nas relações de trabalho.

Essa novidade trazia consigo uma flexibilização nas horas da jornada de trabalho, pois era imposto ao funcionário uma meta bem maior de produtividade do que se era habitual a fazer, levando em consideração as condições mais confortáveis proporcionadas pelo aconchego do lar.

É importante ressaltar que a flexibilização das relações jurídicas entre empregado e empregador levou ao surgimento de novos elementos de concepções do elemento subordinação. A subordinação jurídica nas relações de trabalho definia-se através da dependência do trabalhador com relação ao empregador, que era responsável por gerir e supervisionar diretamente as atividades realizadas. Contudo, por se considerar insuficiente o critério

subjetivista ou clássico da subordinação, institui-se uma compreensão objetiva, desvinculando dos aspectos convencionais do poder de direção e se aproximando dos relativos ao processo de interação entre as partes quanto à atividade-fim do empregador, como uma tentativa de abarcar outras modalidades de trabalho (DELGADO, 2017, p. 327).

No Brasil, nesses últimos anos, o Teletrabalho teve um grande avanço, ganhando com a Reforma Trabalhista uma legislação específica, o que demonstra assim uma grande evolução no ramo do Direito do Trabalho.

O Teletrabalho hoje nada mais é do que o serviço realizado em local diverso do ambiente físico da empresa utilizado pelo patrão como central de operações, com características próprias que incluam a flexibilização de horários e pelo manuseio correto de ferramentas telemáticas. Para que seja devidamente caracterizado, é preciso constar de maneira cumulativa todos os requisitos específicos ao vínculo empregatício.

Aplicando-se o princípio da primazia da realidade, configurada a relação de emprego por meio da observação dos cinco elementos propostos pela legislação celetista, são devidos ao empregado por parte do empregador todos os direitos e deveres inerentes a esta relação contratual, constantes no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis Trabalhistas e leis pertinentes. (PEZZELA; BUBLITZ, 2011, p.126).

Todavia, aproximadamente por volta dos anos de 1950 até 1970, a criação dos computadores em parceria com a *Internet* contribuiu para o advento da expressão *Telework*, que nos dias atuais é o tão conhecido Teletrabalho, traduzindo a nova condição de trabalho utilizada pelo empregado, quando executava suas atribuições no seu domicílio com o uso da tecnologia, dispensando, assim, a necessidade diária do trabalho presencial nas empresas.

O teletrabalho surgiu como proposta nos anos 70, como possível resposta à crise do petróleo, ao aumento dos problemas do trânsito das grandes metrópoles e ao maior afluxo de mulheres no mercado de trabalho. Sendo que, somente a partir de 1990 este tema ganha força, especialmente nos países de Primeiro Mundo, em virtude da sofisticação e massificação das tecnologias de informática e telecomunicações. (COSTA, 2007, p.106).

Porém, durante a chegada revolucionária da tecnologia digital e com o surgimento dos computadores que seriam usados pela *Internet* foi que esse avanço se tornou possível, eis que, com a mudança que os novos meios de tecnologia traziam para aquele período, as mensagens seriam transmitidas de uma maneira

muito veloz, facilitando a linha de comunicação que integrava o patrão ao seu empregado, para que o trabalhador tivesse a oportunidade de desempenhar suas atribuições em casa através de uma nova tecnologia sem a necessidade do comparecimento em uma empresa.

A nova modalidade na prestação de trabalho mencionada acima, nasce no ambiente estratégico, organizacional e operacional dos estabelecimentos empresariais que devem convergir a celeridade dos serviços com a facilidade de realização dos mesmos a qualquer tempo, sendo possível fornecer melhores condições laborais aos seus funcionários.

Diante de toda essa alteração que visava inovar na relação de trabalho, características positivas que beneficiavam o empregado, o empresário e a sociedade aconteciam no cenário atual, em contrapartida com as desvantagens que também emergiam no contexto trabalhista com toda essa alteração. É o que será abordado de forma detalhada no próximo capítulo.

3. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

As instituições que inseriram esta alternativa laboral precisam atentar não somente para as precauções na escolha do funcionário ideal para exercer a atribuição específica, bem como o ambiente e as condições disponíveis que possibilitem ao colaborador uma execução efetiva do serviço. Porém, essa alternativa de trabalho possui impactos positivos e negativos tanto para o empregado, como para o patrão e também para a sociedade. No tocante a essas ressalvas é o que será exposto a seguir.

3.1 OS BENEFÍCIOS DO TELETRABALHO PARA O EMPREGADO, PARA O EMPREGADOR E PARA A SOCIEDADE

Para o usuário comum que analisa externamente o cenário do *home-office*, a primeira impressão é que este representa apenas uma boa alternativa, eis que facilita o dia a dia do colaborador, promovendo o elo que aproxima o trabalhador de sua família, e propicia uma redução de despesas muito significativa tanto para o empregado como para o patrão, e, ainda, possibilita um acréscimo no rendimento

laboral de cada funcionário.

A reforma trabalhista (Lei 13.467/17) trouxe uma alteração que visa regulamentar a atividade do trabalho remoto, inserindo um novo dispositivo (Capítulo II-A) que acrescenta cinco artigos (art. 75-A ao art.75-E) na CLT.

Dentre a modificação realizada na redação da CLT, pode-se destacar a existência de um acordo expresso que menciona sobre a possível transferência para o empregado das despesas com toda a infraestrutura precisa para a execução do trabalho remoto. Conforme está redigido na Lei 13.467/17 a seguir:

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

Vale ressaltar, que o dispositivo mencionado frisa que todas as responsabilidades com a infraestrutura do funcionário deverão estar devidamente especificadas em contrato não-verbal. Raciocinar o oposto resultaria em confrontar o princípio da alteridade, na possibilidade da transferência de custos com a despesa devido a suportabilidade do risco da atividade laboral para o empregado.

Percebe-se que, a inovação legal não focou na exigência de o patrão ter o dever de zelar do local onde é desempenhada a função do trabalho remoto. Sendo que a única exigência abordada faz jus a proteção da saúde dos trabalhadores remotos, conforme está expresso no art. 75-E:O empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

No entanto, não são todas as profissões que permitem essa adaptação que visa flexibilizar a vida do colaborador. Apesar disso, em tempos em que o mundo globalizado vivenciou com a pandemia do novo coronavírus, o emprego dessa alternativa de trabalho mostrou-se muito eficaz durante o período de quarentena, visto que foi um momento em que se exigia o distanciamento social máximo de todas as pessoas para evitar o contágio e a transmissão da doença. Contudo, a necessidade de o trabalhador continuar exercendo suas funções sem o prejuízo foi o que tornou imprescindível a implementação do trabalho remoto.

Para o teletrabalhador, podem ser apresentados como vantagens o

melhor entendimento dos processos organizacionais (na medida em que precisa conhecê-los melhor por estar longe), o compartilhamento de conhecimentos (necessário a qualquer relação a distância), a agilidade na execução das tarefas (em função da flexibilidade na execução das atividades) e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (em função da flexibilidade de horário) (TOMBARI; SPINKS, 1999 apud DEWETT; JONES, 2000, p. 313).

A Medida Provisória 927/20 trouxe normas relativas ao contexto trabalhista, proporcionando uma nova flexibilidade ao trabalho. Os arts. 4º e 5º da referida MP citada acima traz uma possibilidade de modificação do regime de contrato de trabalho presencial para o regime de trabalho remoto, que poderá ser realizado de forma unilateral (*ius variandi*), pelo patrão sem precisar do consentimento do trabalhador, sendo necessário apenas uma notificação prévia e por escrito, ou por qualquer outro meio eletrônico num intervalo de tempo mínimo de 48 horas.

Enquanto perdurar o período de calamidade pública, o empregador também poderá designar o retorno do trabalhador a forma de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou até mesmo coletivos, sem que seja necessário o registro prévio da modificação no contrato individual do trabalhador. (art.4º, MP).

Outra flexibilização advinda da MP 927/20, art. 5º veio para alcançar os estagiários e aprendizes que por conta do estado de calamidade pública podem também fazer parte do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer trabalho à distância, proporcionando assim a continuidade da produção laboral e também uma proteção à saúde dos mesmos, evitando o contágio e a transmissão da doença durante o período de pandemia.

Percebe-se que o ponto positivo mais relevante desse regime de trabalho é a redução no tempo utilizado no deslocamento da sua casa até o estabelecimento empresarial nos horários fixados pelo patrão, o que vai levar a uma diminuição do estresse devido ao trânsito.

O trabalhador pode, no aconchego do seu domicílio, estabelecer o seu próprio horário no momento que julgar mais conveniente e oportuno, desde que cumpra as atribuições a ele impostas pelo seu superior hierárquico, tendo em vista ser o funcionário agora o administrador do seu horário de trabalho. (KUGELMASS, 1995).

É importante mencionar outras vantagens para o colaborador, como a redução das despesas efetuadas nos transportes públicos ou particulares, a

diminuição do absentéismo na execução das tarefas e a possibilidade de aumento dos rendimentos mensais, caso possa trabalhar para mais de uma empresa.

Com a implementação do teletrabalho, o empregador também obtém êxitos bem significativos de lucros em sua empresa, pois o trabalho realizado pela *Internet* traz uma modificação na forma padrão realizada pelas empresas no tocante aos empregados, porque impõe de maneira sutil a substituição do trabalho braçal para o trabalho intelectual.

Conforme relata De Masi (2014), “[...]todas as coisas se fazem com o cérebro e requerem inteligência, criatividade e preparação cultural”, atributos requeridos pelo empresário não somente para a obtenção de resultados positivos que advenha de seus colaboradores, mas também é preciso promover o bem estar do seu funcionário, para que princípios fundamentais como a credibilidade e a ética estejam sempre presentes nas relações negociais.

Vale ressaltar outras vantagens que as empresas usufruem com essa modalidade de trabalho, como a diminuição de custos com a logística da administração (aluguel de imóveis, mobília, vale-transporte, vale-refeição, etc), favorecendo um desempenho mais produtivo pelo funcionário e um recrutamento maior de trabalhadores que podem ser admitidos de qualquer localidade independente da distância, desde que tenha acesso a tecnologia virtual.

Da mesma forma que o empregado e o patrão se beneficiam com as vantagens do teletrabalho, com a sociedade de forma geral não seria diferente. O principal benefício para as pessoas e para o meio ambiente é a redução da poluição do ar, por haver menos fluxo de automóveis particulares e públicos circulando nas grandes cidades urbanas.

Sabe-se que são diversos os componentes com potencial nocivo e que contribuem intensamente para a poluição do ar. O principal é o monóxido de carbono, resultante da queima dos combustíveis. Outro aliado de caráter lesivo a saúde é o dióxido de enxofre, oriundo da queima do enxofre nos combustíveis fósseis.

Por essa razão, no tocante a saúde pública um dos maiores problemas é relacionado com a grande poluição do ar atmosférico, tendo em vista a velocidade com que a tecnologia automobilística cresce no contexto atual. O referido avanço de certa forma tem contribuído para o acréscimo da variedade e da quantidade de componentes que, ao serem eliminados, tendem a poluir o ar, afetando de forma

negativa a qualidade de vida no meio ambiente. (COSTA, 2004).

É importante evidenciar outros pontos positivos para a sociedade relacionados ao teletrabalho, por exemplo: com o descongestionamento das vias de circulação acontecem menos acidentes de trânsito, a desconcentração dos centros das cidades, o desenvolvimento de áreas menos favorecidas (nomeadamente rurais) através do consumo que as pessoas passam a realizar na localidade onde moram, a criação de empregos devido a integração no mercado de trabalho de pessoas que não podem ou tem mais dificuldades para sair de casa (idosos, portadores de deficiências, donas de casa, etc.) combatendo, assim, a exclusão social.

Para esses respondentes, a otimização do tempo, a obtenção de independência, a maturidade profissional, a diminuição de custos pessoais, o aumento de produtividade, e a redução do tempo no trânsito foram fatores relevantes para a aceitação da mudança de sistema de trabalho. (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p. 435).

Diante de todo esse ambiente de pontos positivos que tendem a melhorar a realidade vivida pelo trabalhador, pelo patrão e pela sociedade, as desvantagens em contrapartida também marcam presença nessa inovação. Afetando diretamente todos os pólos da relação de trabalho. E nessa esfera de avanço tecnológico é o que mais adiante será mostrado. Apontando quais os danos gerados com a implantação do trabalho remoto.

3.2 AS DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O EMPREGADO, PARA O PATRÃO E PARA A SOCIEDADE

Nesse contexto da implementação do trabalho remoto não existem apenas pontos positivos para os trabalhadores. As desvantagens também estão presentes tanto para o empregado como para o empregador.

A principal desvantagem que afeta o teletrabalhador é o isolamento social que influencia o afastamento dos colegas de trabalho e da hierarquia, pois mesmo fazendo uso das tecnologias digitais, a comunicação não é a mesma, tendo em vista que nada substitui o abraço, o calor humano e a interação social entre os colegas de trabalho no ambiente presencial do dia a dia, sem deixar de mencionar as dificuldades devido as interrupções familiares que acontecem no momento em que

está se desempenhando as atribuições em casa.(NOGUEIRA, 2006).

Outras desvantagens que também afetam o empregado que trabalha remotamente são: o sedentarismo que tende a aumentar os problemas físicos pelo fato de ficar muito tempo em uma posição ocasionando dores no corpo, o aparecimento da LER (doenças geradas pelo trabalho repetitivo), gerando dores nas mãos e nos braços bem característicos da tendinite, e, por fim, a extinção da diferenciação entre trabalho e lazer, fazendo as pessoas não conseguirem se desconectar de trabalharem mais horas do que as habituais.

Deve-se mencionar a possibilidade de condições de emprego menos favoráveis em termo de regalias econômico-social, pois nem todos os empregados possuem o mesmo aparato de equipamentos necessários para trabalhar em casa, gerando uma maior dificuldade de defesa dos seus interesses laborais e profissionais (o contrato de trabalho tende a ser individual), dificultando ou impedindo as reivindicações coletivas e maiores dificuldades na promoção do emprego; isolamento; aumento da jornada de trabalho; falta de suporte; impossibilidade de faltar por motivo de doença; dificuldade de progresso na carreira e elevação nos custos. (MANN; VAREY; BUTTON, 2000 apud BARROS; SILVA, 2010, p.75).

Nessa perspectiva de migração do ambiente de trabalho para a casa do funcionário, os padrões enfrentam algumas desvantagens por adotarem o teletrabalho; dentre elas, tem-se a mudança não só da cultura da empresa como também a alteração no quesito estrutural, o acréscimo de gastos disponibilizados com equipamentos, a admissão de empregados, a organização das lideranças e incentivos. (PÉREZ, SANCHEZ, CARNICER, 2007).

Segundo Costa (2007), a modificação na cultura organizacional e na estrutura da empresa tem sido uma dificuldade a ser superada pelos empregadores, tendo em vista a realização de duas formas bem diferentes de trabalho. Será preciso manter a conexão do trabalhador a distância com a instituição, pelo fato de seu local laboral ser diverso daquele da empresa, em razão do ambiente e do horário serem modificados para o empregado que passa a se isolar mais socialmente da instituição de trabalho.

Nesse mesmo cenário, outro critério desvantajoso para a empresa é sobre o aumento nas despesas empresariais no quesito de: aquisição de novos *notebooks*, investimentos em modem de *Internet*, além de programas mais especializados para

computadores, proporcionando mais segurança e velocidade no fluxo de informações de maneira a viabilizar o fundamento essencial para o trabalho. Esses gastos são para facilitar a comunicação e o acesso do colaborador à instituição empresarial, visando mantê-lo mais conectado ao ambiente da empresa.

Todavia, a conexão e o diálogo que se espera dessa ligação entre o empregado ao empregador, na maioria das vezes, não acontece naturalmente, mesmo diante da elevação dos custos, pode vir a ocorrer empecilhos na comunicação contrários aos interesses da empresa. (BARROS; SILVA, 2010).

Sendo assim, outros autores enumeram os principais fatores que caracterizam a desvantagem de se trabalhar em *home-office* para o empresário como:

(a) A falta de conhecimento dos gestores sobre como planejar e organizar as atividades; (b) problemas relacionados à proteção, confidencialidade e segurança; (c) dificuldades de gerenciar e supervisionar os trabalhadores; (d) razões relacionadas à produtividade e qualidade do trabalho; (e) alto investimento tecnológico; (f) resistência dos sindicatos e (g) falta de interesse por parte dos empregados. (ABRÃO, 2013, p.20).

No entanto, a sociedade também é afetada com as desvantagens geradas pelo trabalho remoto, entre elas a redução das relações interpessoais que são a base da sociedade. Com a mudança no ambiente de trabalho, as pessoas tendem a ficar mais restritas e isoladas dentro de suas casas, diminuindo aqueles momentos de convívio entre amigos. Precisamos interagir uns com os outros, porque o ser humano necessita disso e, por mais que ele tente, não conseguirá viver muito tempo isolado das outras pessoas.

Mesmo quando o indivíduo insiste em se reservar demais, tal atitude pode trazer sérios danos a sua socialização, pelo fato de encontrar dificuldades em se relacionar novamente devido a timidez, o medo da rejeição além de e também danos à saúde mental e psicológica do mesmo, podendo até evoluir para uma depressão, que para a sociedade é um grande prejuízo ao convívio social, por ser um indivíduo a menos a contribuir para o bem de todos no contexto em que vive (BARROS,2008).

No próximo capítulo será enfatizado quais são os impactos que trouxeram maior relevância com o aprimoramento do teletrabalho, tanto para o bem do funcionário, como para o empregador e de maneira geral para a sociedade. Tendo em vista que, toda inovação tecnológica visa um melhoramento nas relações sociais,

proporcionando mais praticidade, segurança e velocidade nas comunicações.

4. OS PRINCIPAIS IMPACTOS NEGATIVOS QUE MAIS AFETARAM A SAÚDE DO EMPREGADO DURANTE O AVANÇO DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

Com o a ampliação do instituto do teletrabalho, diversos impactos positivos e negativos surgiram na vida do colaborador exigindo rápidas adaptações ao avanço da nova rotina laboral. Nesse capítulo será exposto apenas dois impactos negativos que foram mais presentes na saúde física e mental do teletrabalhador.

4.1 COM O AVANÇO DO TELETRABALHO, QUAIS RISCOS SE TORNARAM MAIS DESAFIADORES PARA A SAÚDE DOS EMPREGADOS?

Desde que a pandemia do coronavírus atingiu a sociedade nas diferentes regiões do mundo, o Teletrabalho foi identificado como uma opção bastante viável, para que as pessoas mesmo que em número reduzido, continuassem realizando suas funções laborais em locais externos ao ambiente rotineiro de trabalho, isso durante o momento no qual faz-se necessário o isolamento das pessoas no âmbito dos seus lares, como uma maneira de amenizar os indícios de contaminação de seus colaboradores.

Contudo, a descrença presente antes da calamidade pública atual, a respeito da execução em grande escala do trabalho remoto, traz a preocupação de tornar-se uma aceitação deturpada e equivocada da modalidade home-office, sem analisar as especificidades individuais de cada funcionário e, essencialmente, para a saúde física e psíquica dos mesmos.

É necessário que o patrão aja em consonância aos fundamentos basilares da prevenção e da precaução, com o intuito de conscientizar os seus subordinados em relação aos perigos oriundos da implementação do teletrabalho.

Desse modo, vale ressaltar que a CLT traz de maneira expressa um tópico relacionado as precauções necessárias no que se refere ao trabalho remoto, enfatizando que: Art. 75-E. *O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho*”.

Nesse caso, mesmo usufruindo das vantagens que o teletrabalho oferece tanto para o patrão como para o subordinado, a adesão em larga escala desse instituto, sem atentar para as precauções necessárias pode originar ou até piorar a saúde física e mental do funcionário.

No que se refere a manter uma mente saudável do teletrabalhador durante o isolamento social, Kozyreff e Bega (2020) explicam que o fato de trabalhar em casa podem ocasionar novos problemas, por ex: cargas mais pesadas, intensificação (redução do número de trabalhadores), longas horas de trabalho, necessidade de multiespecialização (polivalência), condições precárias, postos na economia informal, insegurança no trabalho; formas emergentes de trabalho: autonomia, terceirização, contratos temporários e trabalhadores migrantes.

Desse modo, acrescenta-se a situação o fato de os trabalhadores remotos não possuírem o ambiente e os instrumentos necessários para desempenhar com efetividade as suas atribuições. Devido o funcionário possuir uma mesa, um local para ficar sentado durante o expediente e dispor de uma internet, tais condições apenas não caracterizam as bases essenciais para a execução do teletrabalho.

A inexistência de um local específico e apropriado na casa do empregado, pode lhe originar inflamação nos tendões, males na coluna vertebral e danos por conta do trabalho repetitivo. Além disso, os funcionários precisam conviver com os deveres do trabalho bem como dos familiares, como filhos menores, adolescentes e idosos que estejam sob seus cuidados dentro de casa, desencadeando assim um estresse gigantesco para o funcionário. (MARTINS, AGUIAR, BASTOS, 2020).

Segundo Kozyreff e Bega (2020), um estudo realizado acerca do bem estar psíquico dos trabalhadores durante o período da pandemia, mostrou que o trabalhador remoto está mais vulnerável a ter problemas mentais, como:

.... os estressores, durante o período de quarentena, foram o medo de contaminação de si mesmo e de outras pessoas, especialmente de sua família e de ter os sintomas físicos relacionados à infecção. No período pós-quarentena, o estressor identificado foi a perda de capacidade financeira. No período de isolamento, o distanciamento físico e social eleva o risco de suicídio e automutilação, abuso de álcool e outras substâncias, jogo, abuso doméstico e infantil e riscos psicossociais (como desconexão social, falta de significado ou anomia), aprisionamento, cyberbullying, sentimento de carga, estresse financeiro, luto, perda, desemprego, falta de moradia e quebra de relacionamento.

A cobrança excessiva para alcançar excelentes resultados no trabalho, diante das circunstâncias novas e até contrárias pode desencadear uma elevação do esgotamento físico e emocional, vindo a surgir depressão, ansiedade excessiva, Síndrome de Burnout, a Síndrome do Pânico, dentre outras doenças mentais.

Em se tratando do bem estar psicológico, na maioria das vezes os próprios empregados apresentam uma resistência em confessar que estão atravessando infortúnios mentais, seja por ignorar a ocorrência dessas doenças, ou as possibilidades de tratamento, ou por desconsiderar que tais dificuldades podem ser protegidas com a participação do Poder Judiciário.

Percebe-se que os empregados se sentem mais confiantes em solicitar ajuda diante dos problemas psicológicos, quando os mesmos também são acometidos por doenças de ordem física.

O que parece efetivamente “autorizar” o trabalhador a apresentar à assistência os problemas de saúde mental e trabalho atualmente é a LER. Observa-se que os trabalhadores que demandam assistência ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador devido a essas lesões, na ocasião da consulta, também relatam problemas de saúde mental que relacionam ao trabalho. Importante notar que, muitas vezes, os sintomas de ordem psíquica – tais como depressão e ansiedade – eram, inclusive, sentidos há mais tempo do que os sintomas osteomusculares e que, portanto, não seriam a expressão das repercussões psicossociais desse tipo de adoecimento. (SATO, BERNARDO, 2005).

Existem situações de não aceitação por parte do empregado do acometimento de males que estejam afetando o bem estar da mente, seja por timidez, ou por considerar que esteja proferindo desculpas banais, como se a depressão fosse um mal específico de indivíduos tidos como fracos. Diversos empregados e até familiares do doente possuem esse entendimento deturpado da situação.

A este respeito é necessário ter humildade e não um preconceito diante das doenças mentais, para que seja possível prestar-lhes uma assistência médica e possibilitar assim a restauração da saúde mental do teletrabalhador.

4.2 POR QUE OS LABORADORES VIRTUAIS APRESENTAM TANTA DIFICULDADE EM DESCONECTAR O TRABALHO VIRTUAL DO CONTEXTO FAMILIAR?

A abordagem no tocante a desconexão do trabalho virtual não é um assunto recente. O doutrinador Souto Maior já discorria sobre essa temática em 2003. De acordo com o citado autor, essa desconexão é necessária, pois o homem e a mulher precisam “encontrar-se a si mesmo, para que consiga(m) ser pai, mãe, filho, amigo, para que leia(m) livros, assista(m) filmes etc.; para que tenha(m) tempo para rir, chorar se emocionar...”, (2003, p.312).

Vale destacar que existe uma grande diferença entre nunca trabalhar e trabalhar com uma carga horária reduzida apenas até o limite essencial para a manutenção da saúde do indivíduo.

Com a globalização as tecnologias da informação têm ampliado em demasia a sua rede de alcance na vida das pessoas, a ponto de mantê-las por mais tempo conectadas através de um aparelho telefônico, ou até mesmo das redes sociais.

Portanto, faz-se necessário administrar com cautela, o limite que separa os dois lados: trabalho e vida social do trabalhador; para que esse limite não seja exterminado diante das suas atribuições na empresa e em sua casa; entre seu período de lazer e repouso e, seu ambiente de trabalho.

A Carta Magna de 88 no art.6º menciona o lazer, como uns dos direitos sociais necessários para que o cidadão viva em harmonia na sociedade. Sendo assim, o significado da palavra lazer denota uma compreensão mais ampla do assunto, para que sejam inseridas várias opções de divertimento, meditação, repouso, prática de atividades físicas, leituras, dentre outras.

O lazer como direito social previsto na Lei Maior do Brasil pode ser interpretado como:

aquele que possui a pessoa humana de usar seu tempo livre em atividades e ações que lhe sejam prazerosas, não necessariamente relacionados com seu trabalho, porquanto deve ser aquele disponível para a convivência familiar, prática esportiva ou alguma atividade artística, intelectual ou simplesmente ócio. (FRANCO FILHO, 2017).

Devido a alguns funcionários não possuírem a estrutura apropriada em suas casas, surge a dificuldade de desconectar o trabalho da vida pessoal, levando em consideração que em algumas situações, parentes como: filhos, cônjuge, pais e

idosos nesse período estão todos presentes em casa, uns assistindo aulas virtuais, outros realizando atividades com a utilização da internet, esses são os principais motivos que fazem crescer a exaustão e o surgimento de doenças.

Em se tratando do trabalhador remoto existe uma certa discriminação por parte de pessoas externas em reconhecer que um funcionário que esteja executando seu trabalho em casa, venha a ser acometido com depressão ou outros males psicológicos. É necessário reconhecer que os trabalhadores podem ser afetados negativamente por uma exigência excessiva para obter uma elevação ou uma constante nas metas, visto que

Muitos dos controles nos ambientes laborais focalizam indicadores como assiduidade e pontualidade. Sem ter o controle de tais elementos, pode ocorrer uma pressão maior sobre o desempenho, sendo exigidos, não raras vezes, níveis acima daqueles que eram demandados antes de se iniciar o teletrabalho. (SANDALL; MOURÃO, 2020).

Na realidade desconectar o trabalhador de forma momentânea proporciona que ele recomponha as suas energias, possibilitando melhores situações físicas e mentais. Não há dúvidas o quanto tal procedimento contribui favoravelmente para a produtividade do empregado, visto que um trabalhador excessivamente cansado, em pouco tempo estará doente, afadigado e terá um rendimento bastante reduzido.

5. CONCLUSÃO

Diante da situação de calamidade pública que o mundo está vivendo, foi preciso uma modificação rápida nas relações produtivas de trabalho, de maneira a possibilitar a continuidade do serviço, porém sem expor desnecessariamente o empregado aos riscos de contaminação da Covid-19.

Sabe-se que foram diversas mudanças realizadas não só para as empresas, como para os empregados, que não tinham muito tempo para se organizarem frente ao desafio que surgia exigindo de ambas as partes alterações rápidas, mas sem afetar o desempenho das atribuições de seus funcionários para com a sociedade.

O instituto do Teletrabalho que já era utilizado em diversas regiões, foi estabelecido em grande escala na vida de alguns trabalhadores. Atividades que

poderiam ser realizadas em casa com o auxílio da internet, passou a fazer parte da vida laborativa de alguns empregados.

Infelizmente, nem todos os empregados tiveram a possibilidade de participar do trabalho remoto, muitos foram surpreendidos com a demissão por não se adequarem ao novo sistema de trabalho.

Com o aumento de pessoas em home-office realizando suas funções laborativas, foi possível perceber que não somente as vantagens afetavam a vida dos indivíduos, existia o outro lado da situação que eram as desvantagens, o que significa que as pessoas precisam de mais atenção para buscar alternativas mais saudáveis que possibilitasse amenizar os danos na saúde do teletrabalhador.

A este respeito, foi possível detectar que nem todos os empregados possuem habilidades específicas para realizar em casa, longos expedientes no alcance de metas estabelecidas pelos controles laborativos. Pois, na ausência dos controles de pontualidade e assiduidade que são típicos do trabalho presencial, a cobrança elevada pode desencadear um esgotamento físico e mental na vida do subordinado.

Durante a pandemia diversos teletrabalhadores foram afetados com doenças físicas e principalmente mentais, tendo em vista que nem todos se adequam a trabalhar “sozinho” por horas a fio dentro de casa isolados de outros funcionários.

Na maioria das situações, o surgimento de doenças psicológicas tem sido ignorado pelos próprios empregados. Por entender de forma equivocada ser algo simples e que não necessita de assistência médica e que logo vai passar. Quando na realidade, o problema se não tratado no início pode evoluir para algo muito pior e até irreversível.

Dessa forma essa situação necessita de mudanças para a construção de um ambiente laborativo agradável. Os empregados que apresentarem tais infortúnios carecem da devida assistência e tratamento médico especializado, levando em consideração a dificuldade dos gestores e de outros companheiros de trabalho perceberem sinais referentes a doenças psicológicas.

Os riscos que as desvantagens podem trazer para as empresas, para os empregados e também para os familiares precisam ser amenizados, através de

programas e políticas que busquem mais clareza no desenvolvimento de metas para cada funcionário, equilibrar as demandas excessivas de trabalho, aumentar o apoio social no trabalho, esclarecer melhor as atribuições da empresa e proporcionar uma comunicação institucional mais favorável.

No que diz respeito ao tema em discussão, é compreensível que, quando um filho causar danos materiais, morais ou emocionais ao comportamento de um pai idoso, ele será responsabilizado civilmente. Embora ainda existam controvérsias sobre renúncia emocional em doutrinas e tribunais mais tradicionais, de fato, inclusive nos tribunais superiores, existem decisões positivas que reconhecem renúncia emocional, entendendo-se que o dano cabe a Indenização.

Pode-se concluir que esse assunto precisa ser tratado com mais cuidado e seriedade pelos gestores, pelo teletrabalhador e também pelos parentes. Agindo assim, os danos causados pelas desvantagens do teletrabalho em tempos de pandemia serão amenizados.

REFERÊNCIAS

Abrahão, J. I., & Pinho, D. L. M. (2002). As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. *Estudos de Psicologia*, 7 (especial), 45-52.

ABRÃO, Chafia. TELETRABALHO: Vantagens e desvantagens na perspectiva de servidores do Instituto Serzdello Corrêa (ISC). Monografia apresentada ao Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2013.

BUBLITZ, Michelle Dias; PEZZELA, Maria Cristina Cereser. **Sociedades da informação e pessoas com deficiência**. Joaçaba, v. 12, n. 2, p. 109-132, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/download/.../659>> Acesso em 17 out.2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto Lei nº 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 1990, 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. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 02 out. 2020.

BARROS, C. S. G. Pontos de psicologia do desenvolvimento. São Paulo: Ática, 2008.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da Silva. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. CADERNOS EBAPE. BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de Subjetividades. RAP, Rio de Janeiro, jan./fev. 2007.

CARVALHO, Maria Helena da Costa. Trabalho, divisão do trabalho e alienação. Revista Symposium. Ano 4'. Edição especial. Dez. 2000.

COSTA, I. S. A. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. 2004. 124f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004.

DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. Ed. São Paulo: Ltr, 2017.

De MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Trad. Yadyr A. Figueiredo. - 11º Ed. - Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

FRANCO FILHO, G. S. Direitos sociais na Constituição de 1988: breve estudo sobre os direitos do art. 6º da Constituição da República. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

JARDIM, Carla Carrar da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: Ltr, 2003.

KOZYREFF, A. M.; BEGA, M. F. A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia. In. Revista do TST: São Paulo, vol.86, n.3, jul/set, 2020.

KUGELMASS, Joel. *Telecommuting: a manager's guide to flexible work arrangements*. Mendocino: Lexington Books, 1995.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, L.B.; AGUIAR, C.VN.; BASTOS, A.V.B. COVID-19: seus impactos nas relações trabalho-família. in. QUEIROGA, F. (org.). Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19. Porto Alegre: Artmed, 2020.

MELO, Alvaro. Teletrabalho (Telework). O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora... Rio de Janeiro: ABHR e Qualitymark, 1999. p. 7.

MELO, Geraldo Magela. O Teletrabalho na nova CLT. Disponível em. Acesso em 03 out. de 2020.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. O trabalho duplicado: A divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico: conceitos, metodologias e prática. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.p.85

PEGORARO, L.N; CEGARRA, C. M. O. Teletrabalho: uma alternativa à pessoa com deficiência. In: XXVII Congresso Nacional do Conpedi – Porto Alegre – 2018 – Porto Alegre. Anais do XXVII Congresso Nacional do Conpedi. Tema: “Teletrabalho: uma alternativa à pessoa com deficiência”. Porto Alegre. 2018. p.130 – 145. Disponível em: <http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/34q12098/a210870r/NI6q7IF6btq2vrN7.pdf> < Acesso em 03 out. de 2020.

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; CARNICER M. P. L. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *New Technology, Work and Employment*, v. 22, n. 3, p. 208-223, 2007.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. *Temas em Psicologia*, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

SANDALL, H.; MOURÃO, L. Desempenho no trabalho: desafios para trabalhadores e gestores em teletrabalho compulsório. in. QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

SATO, L.; BERNARDO, M. H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciênc. saúde coletiva*. 2005, vol.10, n.4, pp.869-878.

SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP*, n. 23, p.296-313, jul/dez/2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_de_sconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 22/05/2021

TOMBARI, N.; SPINKS, N. The work/family interface at Royal Bank Financial Group: successful solutions - a retrospective look at lessons learned. **Women in Management Review**, v.14, n.5, 1999.