

# Teletrabalho, bem-estar e direito à desconexão: breves reflexões sobre possíveis medidas de controle da hiperconexão e manutenção do bem-estar psicoemocional do teletrabalhador

## TELEWORKING, WELL-BEING AND RIGHT TO DISCONNECTION: BRIEF REFLECTIONS ON POSSIBLE MEASURES TO CONTROL HYPERCONNECTION AND MAINTENANCE OF WELL-BEING

Jessica Grazielle Andrade Martins<sup>1</sup>

Natália Luiza Alves Martins<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo apresenta breves reflexões sobre possíveis medidas de controle da hiperconexão, a serem observadas pelo empregador, como forma de garantir um meio ambiente laboral sadio, especialmente para os teletrabalhadores. A pesquisa analisou o conceito de meio ambiente laboral e de teletrabalho, bem como o surgimento da hiperconexão na sociedade 5.0, tratando-a como um fator de risco à saúde, razão pela qual se mostra necessária a reflexão social sobre medidas de controle, como forma de garantir o trabalho decente. Por meio de uma pesquisa hipotético-dedutiva de cunho teórico-normativo, o trabalho conclui que a hiperconexão representa grave desequilíbrio ambiental, expondo a saúde física e mental do trabalhador a risco ocupacional, tratando-se de verdadeiro ponto de vulnerabilidade experimentado pelo teletrabalhador.

**PALAVRAS-CHAVE:** Meio ambiente laboral. Teletrabalho. Hiperconexão. Direito à desconexão.

**ABSTRACT:** *This article presents brief reflections on possible measures to control hyperconnectivity, to be observed by the employer, as a way to guarantee a healthy work environment, especially for teleworkers. The research analyzed the concept of work environment and teleworking, as well as the emergence of hyperconnectivity in Society 5.0, considering it as a health risk factor. Therefore, it is necessary to socially reflect on control measures to ensure decent work. Through a hypothetical-deductive research of theoretical-normative nature,*

**1** Especialista em Direito Processual (UNISUL). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Instrutora em cursos de formação e aperfeiçoamento de Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. CV: <https://lattes.cnpq.br/994778946520309>.

**2** Mestra em Direito Constitucional (UNIFOR) e Especialista em Direito Ambiental (UNIFOR). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Instrutora em cursos de formação e aperfeiçoamento de Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. Professora em cursos de formação continuada da ENAMAT. Gestora Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e estímulo a aprendizagem do TRT da 10ª Região. CV: <http://lattes.cnpq.br/2447421572511748>

*the study concludes that hyperconnectivity represents a serious environmental imbalance, exposing the physical and mental health of the worker to occupational risks, making it a true vulnerability point experienced by teleworkers.*

*KEY-WORDS: Working environment. Telework. Hyperconnection. Right to disconnect.*

SUMÁRIO. 1. Introdução. 2. Meio ambiente do trabalho: aspectos conceituais. 3. O Teletrabalho na sociedade 5.0 e a hiperconexão. 3.1. O cuidado com o bem-estar psicoemocional dos teletrabalhadores. 4. O direito ao trabalho decente: possíveis medidas a serem adotadas para proteção. 5. Conclusão. 6. Referências Bibliográficas.

### **1 - Introdução**

A história do Direito do Trabalho, quando comparada a outros ramos do direito, é jovem, tendo iniciado a sua trajetória marcada pela luta incansável para se garantir a todos os trabalhadores um patamar civilizatório mínimo, considerado como um direito de segunda dimensão, decorrente das grandes mudanças globais advindas com a Revolução Industrial.

O mundo, que antes desconhecia o poder das máquinas e das fabricações em série, foi surpreendido por um novo modelo de sociedade capitalista, tendo que se adequar e buscar ferramentas de proteção das camadas menos favorecidas.

Apesar da jovialidade, o Direito do Trabalho deve ser visto como um dos maiores instrumentos de civilização social, e, continuamente, precisa acompanhar os movimentos sociais e as mudanças no mundo laboral.

As últimas décadas representam um avanço tecnológico sem precedentes. Não é por acaso que esse período, iniciado na década de 2010, vem sendo considerado a quarta revolução industrial, fazendo com que a sociedade atual, hiperconectada e mundialmente interligada, seja conhecida como sociedade 5.0.

Em um breve piscar de olhos podemos citar inúmeras mudanças relevantes ocorridas ao longo dos últimos vinte anos, por exemplo, o desuso dos telefones públicos, os famosos "orelhões", e até mesmo dos números residenciais, bem como dos aparelhos de videocassetes, CDs e DVDs etc. O surgimento das plataformas de *streaming*, seja para acesso a músicas ou diferentes tipos de programas televisivos em apenas alguns cliques, permitindo ao usuário pausar e continuar de onde parou no momento mais oportuno. Isso sem falar nos telefones celulares, com incontáveis funções, que nos permitem desde conversar com pessoas localizadas a quilômetros de distância, por meio de videochamadas, ou o acesso imediato aos bancos, evitando-se as temidas filas, revelando-se como verdadeiros minicomputadores em nossas mãos. Ainda nesta breve lista, podemos citar

a criação dos tablets, dos *smartwatches*, dos carros elétricos, dos robôs que fazem a limpeza da casa e das assistentes virtuais que auxiliam nas tarefas cotidianas, os mapas eletrônicos com GPS, que indicam até mesmo o tempo de percurso que será gasto de um ponto ao outro, além de rotas alternativas. Hoje é possível realizar compras de itens variados, até mesmo em outros países, com apenas um clique na tela do celular ou computador. Também é possível realizar o pedido de alimentos em domicílio por aplicativos, entre tantas outras mudanças. Não é demais falarmos nas inúmeras redes sociais, responsáveis por uma verdadeira transformação nas formas de relacionamento da sociedade atual. E, no mundo jurídico, temos a mudança do processo físico para o processo judicial eletrônico, que ganhou uma nova roupagem com os Juízos 100% digitais e com as audiências telepresenciais.

Para os nascidos nas décadas de 70 a 80, pode até mesmo parecer que o famoso desenho dos “Os Jetsons”<sup>3</sup>, que retratava a história de uma família no futuro, vivendo em “era espacial”, previu várias dessas mudanças, as quais antes eram apenas fruto da imaginação dos artistas, como os autores de obras cinematográficas e animações.

Essas mudanças também impactaram na transformação do mundo do trabalho, seja com a extinção ou redução de profissões tradicionais, tais como telefonistas e datilógrafos, ou no surgimento de novas ocupações, a exemplo dos youtubers, cientistas de dados, especialistas em marketing digital e em tecnologia da informação etc, fazendo surgir novos e diferentes arranjos laborais, antes não imaginados, como os trabalhadores plataformizados.

Junto com as pujantes mudanças ocorridas temos a alteração da dinâmica laboral tradicional, seja pela mitigação do princípio da subordinação, seja pela mudança na forma de se exigir a entrega da prestação de serviços, como o teletrabalho, no qual o labor é executado fora do ambiente laboral físico fornecido pelo empregador.

O crescimento do teletrabalho e das formas de pactuação distintas do modelo tradicional, no qual o empregado necessariamente exerce suas funções dentro do estabelecimento empresarial, foi impulsionado a fórceps com o surgimento da pandemia do coronavírus.

Contudo, as mudanças sociais podem acarretar mudanças positivas e outras nem tanto, fazendo com que, especialmente no mundo do trabalho, seja necessário encontrar novos meios balizadores que permitam à sociedade equilibrar as distorções inerentes à exploração da força humana pelo capital.

Neste trabalho serão analisados os aspectos relacionados com a higidez laboral dos “espaços” ocupados pelos teletrabalhadores, adotando-se uma visão holística do conceito de meio ambiente do trabalho.

---

**3** Série de desenho animado produzida por Joseph Barbera e William Hanna, exibida originalmente em 1962 e relançada em 1984, por meio da emissora American Broadcasting Company.

Buscar-se-á analisar a problemática da hiperconexão, a relação desta com os adoecimentos psíquicos, bem como as possíveis saídas e limites para proteção e garantia do meio ambiente saudável destes trabalhadores.

Para tanto, por meio de uma pesquisa hipotética-dedutiva de cunho teórico-normativo, no primeiro momento serão apresentados os conceitos de meio ambiente laboral e de teletrabalho, para, em seguida, abordar as questões relacionadas com a hiperconexão e os meios de salvaguardar os direitos básicos dos teletrabalhadores.

Justifica-se a importância da presente pesquisa, pois é de salutar importância que as alterações sociais, especialmente relacionadas com o mundo do trabalho, evoluam em consonância com os princípios protecionistas inerentes ao Direito do Trabalho, de modo que as reflexões jurídicas em torno do tema auxiliarão na observância das normas constitucionais e infraconstitucionais sobre o tema.

### **2 - Meio ambiente do trabalho: aspectos conceituais**

A Constituição Federal de 1988 ficou conhecida como Constituição Verde e também Constituição Cidadã não por acaso. Ela traz em suas normas diferentes dispositivos que visam garantir direitos fundamentais mínimos aos cidadãos e, entre eles, aos trabalhadores.

O legislador constituinte não descuidou de resguardar o meio ambiente, prevendo em seu art. 225, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo.

De igual modo, já em seu art. 7º, ela elenca os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, consagrando a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, como um direito fundamental de todos àqueles que exercem labor em benefício de outrem.

Além disso, expressamente previu ser competência do Sistema Único de Saúde, a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, conforme se extrai do seu art. 200, VIII.

Pela simples análise dos referidos dispositivos concluímos que há mais de 35 anos o legislador constituinte elegeu o meio ambiente do trabalho como um elemento de importância para a sociedade brasileira, merecendo especial atenção a sua adequada e efetiva proteção.

No entanto, é importante compreendermos a abrangência conceitual do tema: afinal, o que vem a ser o meio ambiente? E o meio ambiente do trabalho?

Segundo Édis Milaré<sup>4</sup>, o conceito de meio ambiente abrange como todos os fatores externos ao homem, incluindo fatores bióticos e abióticos e as suas inter-relações, traduzindo-se em uma rede complexa e variável, além de destacar que “fala-se atualmente, numa visão holística do meio ambiente, querendo-se com isso significar o caráter abrangente e multidisciplinar que a problemática ambiental necessariamente requer”.

No que concerne ao meio ambiente do trabalho em si, os ambientalistas há tempos já o conceituam de forma abrangente, como um local onde as pessoas exercem suas atividades laborais, de forma remunerada ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores<sup>5</sup>.

Para Raimundo Simão de Melo<sup>6</sup>, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador, abrangendo, além do ambiente físico, os instrumentos do trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho.

No mesmo sentido, Guilherme José Purvin de Figueiredo<sup>7</sup> propõe um conceito abrangente, que ultrapassa os “muros” do empregador, prevendo que o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades é meio ambiente laboral, e até mesmo o trajeto para deslocamento:

Ora, se a atividade laboral não se limita a um único espaço geográfico, se ela admite a movimentação do trabalhador, poderemos dizer que “meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve a sua atividade profissional”. Esse aspecto do meio ambiente – o meio ambiente do trabalho -, assim, acompanha o deslocamento do trabalhador nos períodos em que este se encontra no exercício da atividade laboral.

Já Ney Maranhão<sup>8</sup>, conceitua o meio ambiente do trabalho como o resultado da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho e à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Dentro desta perspectiva holística, na qual o direito ambiental do trabalho é considerado não apenas o ambiente físico, mas o conjunto de todos os elementos que servem ao ple-

---

**4** MILARÉ, Édis. Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário. 6ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

**5** FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro, 2000, p. 21.

**6** MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: : responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. São Paulo, LTR, 2013, p. 29.

**7** FIGUEIREDO, Guilherme José de Purvin. Direito Ambiental e a Saúde dos Trabalhadores: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Européia e no Mercosul. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 40-42.

**8** MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 126.

no exercício da função laboral pactuada, defendemos que o empregador tem o dever de garantir a proteção física e psíquica da saúde do trabalhador, razão pela qual este trabalho busca analisar a problemática da hiperconexão, questão atual e diretamente relacionada com as novas formas de labor e até mesmo de relacionamento interpessoal.

E é por isso que ao pensarmos no meio ambiente, no contexto da relação de trabalho, temos que ressaltar a natureza principiológica protetiva do Direito do Trabalho.

Em resumo, de uma forma simples e objetiva, o meio ambiente do trabalho é o conjunto de fatores relacionados às condições do ambiente do trabalho, sendo indiscutível a abrangência de todos os aspectos imateriais que circundam a relação laboral.

Nesse sentido, a Convenção nº155 da OIT<sup>9</sup> em seu artigo 3º, alínea “e” estabelece que: “o termo ‘saúde’ com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”

Ou seja, atualmente não é mais possível pensarmos em hígidez do ambiente laboral apenas sob o viés dos riscos físicos, químicos e biológicos, tais como ausência de insalubridade e periculosidade, mas sim de toda e qualquer condição que possa ser de alguma forma nociva ao trabalhador e que por isso merece uma proteção diferenciada.

É por meio desta visão gestáltica, que se percebe o meio ambiente do trabalho como um complexo emaranhado de relações, que devemos nos preocupar com a garantia da dignidade e com a qualidade de vida no trabalho, como meios de manutenção da saúde do trabalhador.

Amauri Mascaro do Nascimento<sup>10</sup> reforça a preocupação inata ao Direito do Trabalho, que se traduz uma verdadeira ferramenta de civilização das sociedades, destacando que o Direito do Trabalho deve servir aos seus propósitos, seja por meio da contenção à exploração excessiva do capital, mas também como imposição de equidade de justiça, sendo o respeito à dignidade humana, sobretudo, uma norma também moral:

O respeito à dignidade do outro é uma regra não apenas jurídica, mas, também, moral, e dessa forma independeria de normatividade jurídica, desde que os sentimentos das pessoas fossem nesse ponto iguais. Mas não são. Alguns desprezam a vida do ser humano. A violência gratuita se repete. Como é assim, o direito do trabalho deve instrumentalizar a efetivação do princípio, porque, se não o fizer, ficaria uma ideia tão preciosa como vaga, dependendo dos sentimentos e do critério de cada um, inclusive no plano

---

**9** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 155. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 jul. 2023.

**10** NASCIMENTO, Amauri Mascaro do Nascimento. Direito contemporâneo do trabalho. 1ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 392.

jurisdicional. Um Juiz pode entender que dispensas coletivas motivadas contrariam o princípio e ordenar a reintegração dos dispensados; já outro Juiz pode ver essas dispensas como naturais, principalmente quando decorrentes de motivos econômicos.

Tais constatações nos levam a concluir que a evolução social e os diferentes arranjos sociais, dentre esses as relações trabalhistas, não nos permitem mais aceitar a visão restritiva de meio ambiente do trabalho. Isso com maior razão com a pungente e rápida expansão das atividades remotas, sendo o teletrabalho uma realidade cada dia mais latente.

### 3 - O teletrabalho na sociedade 5.0 e a hiperconexão

Podemos conceituar a sociedade 5.0, conforme estudos internacionais relacionados com os avanços tecnológicos, como uma sociedade futura na qual inteligência artificial, a tecnologia da informação e outras tecnologias inovadoras serão totalmente implementadas para otimizar a vida individual e a sociedade como um todo:

Keidanren aims to realize Society 5.0, a future society in which IoT, AI, robots, big data and other innovative technologies will be fully implemented to optimize individual lives and society as a whole. Society 5.0 is the super-smart society—the fifth society in the history of human social development following on from the hunter-gatherer society, agrarian society, industrial society, and information society. Society 5.0 as advocated by Keidanren is positioned as the pillar of Japan’s growth strategy with social implementation expected to gather pace through the practical application of technology in the future. Further, in 2015, the United Nations adopted the Sustainable Development Goals (SDGs) as internationally agreed goals for realizing a sustainable society, calling on the private sector to exercise creativity and innovation to deliver on those goals. Starting now, Keidanren is taking action to achieve the SDGs by realizing Society 5.0<sup>11, 12</sup>.

---

**11** Tradução livre: “A Keidanren tem como objetivo realizar a Sociedade 5.0, uma sociedade futura na qual a Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial (IA), robôs, big data e outras tecnologias inovadoras serão totalmente implementadas para otimizar a vida individual e a sociedade como um todo. A Sociedade 5.0 é a super-sociedade inteligente - a quinta sociedade na história do desenvolvimento social humano, seguindo a sociedade de caçadores-coletores, a sociedade agrária, a sociedade industrial e a sociedade da informação. A Sociedade 5.0, como defendida pela Keidanren, é posicionada como o pilar da estratégia de crescimento do Japão com a expectativa de que a implementação social ganhe ritmo por meio da aplicação prática da tecnologia no futuro. Além disso, em 2015, as Nações Unidas adotaram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como metas internacionalmente acordadas para a realização de uma sociedade sustentável, conclamando o setor privado a exercer criatividade e inovação para alcançar esses objetivos. A partir de agora, a Keidanren está agindo para alcançar os ODS através da realização da Sociedade 5.0.”

**12** KEIDANREN. Annual Report 2018. Disponível em [http://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren\\_Annual\\_Report2018.pdf](http://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2018.pdf) Acesso 15 de jul de 2023..



Sobre as inúmeras transformações oriundas deste “tsunami” tecnológico, Klaus Schwab<sup>13</sup>, ao tratar da quarta revolução industrial como um movimento, destaca que já estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, tratando-se de mudanças ainda não experimentadas pela nossa sociedade em termos de complexidade e proporção.

Embora ainda esteja se iniciando, os efeitos dessa revolução já podem ser vistos e sentidos por todos nós quando se trata das relações de trabalho. Dentro da lista de mudanças operadas no mundo laboral, podemos citar a figura do teletrabalhador, objeto central deste trabalho.

Segundo Amauri Mascaro<sup>14</sup>, a expressão teletrabalho é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial de serviços.

O termo em questão, teletrabalho, tem sua referência registrada por Jack Nilles, conhecido como o “pai do teletrabalho”, tendo visualizado, ainda na década de setenta, a possibilidade de flexibilização da rotina de trabalho como forma de atenuar os problemas enfrentados nos centros urbanos. Para Jack Nilles, o teletrabalho é “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação<sup>15</sup>”, prevendo que era possível levar o trabalho até o homem.

Há de se ressaltar que em âmbito interno a realização de trabalho fora do estabelecimento do empregador já existia, mas a expressão “teletrabalho” ganhou atenção doutrinária após a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovida pela Lei nº 13.467/2017, que passou a regulamentar essa forma de prestação de serviço, de forma específica. No entanto, antes dessa alteração a Lei nº 12.551 de 2011 já estabelecia em alteração no art. 6º da CLT:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Com o advento da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467 de 2017<sup>16</sup>, a legislação brasileira passou a prever expressamente a figura do teletrabalhador, tendo o legislador

**13** SCHAWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: EDIPRO, 2019.

**14** NASICMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. 1ed. São Paulo, Saraiva, 2011.

**15** FINCATO, Denise. TELETRABALHO: DE CHAPPE A NILLES. Justiça do Trabalho, v. 358, p. 52, 2013.

**16** BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.



reformador destinado um capítulo específico para a regulamentação do teletrabalho, conforme Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

O que distingue então o trabalho realizado à distância, previsto no art. 6º, para o teletrabalho previsto no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho, em seus arts. 75-A a 75-E?

O capítulo possui seis artigos, destinados a regular o teletrabalho no país, tendo o próprio legislador conceituado a figura do teletrabalhador expressamente no art 75-B, da seguinte forma:

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

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

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

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

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

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

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Como se vê, o conceito legal de teletrabalho no Brasil adequa-se ao proposto pelo “pai do teletrabalho”, ainda na década de 70, destacando tratar-se de labor desempenhado fora das dependências do empregador, por meio da utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que não se configure trabalho externo.

Fica evidente, portanto, que o elemento mais relevante para a caracterização do teletrabalho é a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, o que, somado ao contexto de efervescência tecnológica, relatado na introdução deste artigo, escancara a vulnerabilidade do trabalhador em relação aos riscos psicossociais atrelados à hiperconexão. Isso porque, como sabemos, a exposição a telas e aplicativos, tanto para informação quanto para comunicação é inerente a essa forma de trabalho, que tem como característica a preponderância da dimensão virtual em contraposição à dimensão presencial.

Essa espécie de pactuação, diretamente interligada com o crescimento das novas formas de comunicação e com a evolução tecnológica, permitindo cada vez mais as interações instantâneas e o uso de inúmeras ferramentas, ganhou ainda maior importância quando em razão da pandemia causada pelo coronavírus assumiu um papel de destaque, deixando a sua posição de mera coadjuvante nas relações laborais.

Em verdade, a utilização do teletrabalho possibilitou a continuidade de inúmeras atividades econômicas e essenciais ao longo do infindável período pandêmico. Em relatório formulado pela OIT<sup>17</sup>, restou registrado que, durante o isolamento provocado pela pandemia, a situação do teletrabalho ganhou complexidade porque com o fechamento das demais atividades externas, os trabalhadores passaram a ter que administrar todas as esferas da vida em só ambiente. O relatório também destaca que o aumento sem precedentes dessa modalidade de trabalho expôs uma multiplicidade de desafios que devem ser enfrentados, pois sem os controles adequados, trabalhar em casa pode gerar a falsa ilusão de que a mudança de local físico de trabalho afasta a dependência e subordinação, o que elevaria as estatísticas do trabalho autônomo, com relações de trabalho disfarçadas, ainda que presentes os elementos da relação de emprego.

---

**17** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)., Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS\\_772593/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 jul 2023.

Dentre esses desafios, é preciso destacar a hiperconexão, assim considerada a conexão excessiva do empregado aos diversos meios de “contato” com o labor. Isso porque a digitalização das relações sociais, especialmente com a multiplicidade de redes sociais e outras formas de conexão (dentre essas a relação laboral), tem ocasionado diversos problemas, tais como interdependência, sobrecarga de informação, fadiga mental e ansiedade<sup>18</sup>.

### 3.1 - O cuidado com o bem-estar psicoemocional dos teletrabalhadores

Conforme ensina Christophen Dejours<sup>19</sup>, a organização do trabalho é um dos fatores de orientação da vida mental do trabalhador, de modo que todos os elementos presentes na forma de organização e divisão do trabalho podem interferir nas diversas formas tomadas como fonte de sofrimento ou de satisfação e motivação.

O fato de ser um trabalho realizado “longe dos olhos do empregador” não significa que não mereça especial atenção. E aqui não nos referimos apenas às possíveis normas de proteção ergonômica, mas, especialmente, àquelas voltadas à proteção do conteúdo imaterial relacionado a determinada relação jurídico-laboral.

Isso porque o teletrabalho contém peculiaridades que demandam, por isso, adequações das normas protecionistas, visando suprir os desafios já encontrados e os que possam vir a surgir.

Não é demais destacarmos que se aplicam ao meio ambiente do trabalho os princípios da vedação ao retrocesso e da melhoria contínua, que visam garantir um patamar civilizatório mínimo aos trabalhadores.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula da Justiça Trabalhista no Brasil, já promoveu um Seminário Internacional de Trabalho Seguro, reunindo especialistas brasileiros e internacionais para discutir o tema transtornos mentais relacionados ao trabalho (4ª edição realizada em 2017), destacando que até mesmo as normas internacionais de proteção ambiental ao trabalho tem incluído os riscos psíquicos como objeto de estudo, como as Convenções nº 155 e 190 OIT.

A atenção ao tema não ficou restrita ao mundo jurídico, como destaca o psicólogo Rafael Rodrigues de Souza<sup>20</sup>, ao tentar responder a inquietante questão sobre o tipo de relação que a humanidade tem estabelecido com o trabalho e o que isso pode revelar sobre a condição humana, “questões relacionadas ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho

---

**18** JUNIOR, Jose Airton Carneiro. CARDOSO, Maura Lúcia Martins. “Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/VgLsMqq5Vj5Sd5k4BhXYpwj/#>. Acesso em 31 de julho de 2023

**19** DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez: Oboré, 1992.

**20** SOUZA, Rafael Rodrigues de. Trabalho, sofrimento e autorrealização: uma leitura simbólica e crítica do drama contemporâneo. São Paulo: Empresa Editora e Livraria Virtual Eleva Cultural, 2022. p.13

vêm ganhando destaque em publicações não científicas, entenda-se, mídia ampla: impressa, digital, televisiva e redes sociais (...).”

Ainda é preciso destacar que constitui dever do empregador promover um meio ambiente do trabalho saudável, como reconhecido tanto pela Constituição Federal como pela Convenção nº 155 da OIT, que assim dispõe:

Prevenindo os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho

Como se vê, a construção jurídica tradicional relativa ao trabalho seguro e meio ambiente do trabalho saudável é pensada nos riscos e, na sua redução dentro do possível, numa perspectiva de prevenção ao acidente e prevenção ao adoecimento.

O que se pretende, no entanto, é analisar as consequências geradas pelo incremento do uso da tecnologia como meio de trabalho, com o aumento exponencial do número de pessoas em *home office* ou teletrabalho, especialmente a partir de uma reorganização forçada das formas de trabalho gerada pela pandemia.

Como principais destaques decorrentes das alterações sociais vivenciadas, temos: uso excessivo de telas, o trabalho que antes era feito nos escritórios passa a ser realizado em casa, a forma de comunicação presencial dá lugar às videoconferências, a dificuldade de controle de jornada, o foco em metas e produtividade, dentre outros.

Rafael Souza, ao analisar as reportagens das publicações não científicas sobre sofrimento psíquico no trabalho, indica que elas estabelecem:

Uma espécie de manual descrito daquilo que pode e não pode ser feito e que gera, conforme JUNG, uma percepção de clausura psíquica nos indivíduos, ao menos quando não se tem consciência de que isto se trata apenas de uma persona milimetricamente construída para atender aos desejos do capital. São publicações que visam estruturalmente a manutenção do modelo de relações laborais vigentes.<sup>21</sup>

Ao todo o autor investigou 42 revistas, dentre edições da VOCÊ RH, VOCÊ S/A e EXAME que tratavam do tema do sofrimento psíquico no trabalho, em matérias com os mais variados títulos, dos quais destacamos: “Como criar empresas realmente diversas” “O mito da resiliência”, “Liderando na incerteza”, “Precisamos falar do burnout”, enfatizando que as publicações tentam reduzir as pessoas a modelos de profissionais taxados como “saudáveis” e a necessidade do indivíduo se qualificar para se tornar esse profissional modelo que serve ao capital.

---

**21** Op. cit. p.86 e 87

E fica evidente que o foco quando se pensa nesse sofrimento psíquico é na garantia de produtividade do ser humano porque a essência do capitalismo é o lucro e o empregado desmotivado e adoecido não produz ou produz com menor eficiência.

Essa visão atrelada à produtividade ganha novos contornos no meio ambiente do trabalho quando verificamos inversão antropocêntrica, pois durante muito tempo prevalecia o pensamento de que era necessário adaptar o homem ao trabalho, enquadrando-o às exigências do serviço. As necessidades da produção, o desenho dos equipamentos, a velocidade das máquinas, o aumento da produtividade estavam em primeiro plano.

Contudo, as normas internacionais mais recentes parecem caminhar para outro horizonte, adotando uma perspectiva contemporânea de que o ser humano deve ser o primeiro a ser visto dentro da dinâmica laboral, depois é que se acrescentam os equipamentos, as condições de trabalho e os métodos de produção, estando tal norma-princípio, inclusive, no art. 5º da Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Fica evidente, portanto, que mesmo com esforço normativo para colocar o ser humano em evidência, a produtividade e o capital infelizmente ainda ditam a toada do paradigma vigente.

E por essa razão que, na busca por um meio ambiente de trabalho saudável, seguro e decente, é preciso romper com a necessidade de colocar as estabelecidos padrões comportamentais e de produção homogêneos, desconsiderando-se as subjetividades. É preciso olharmos para os trabalhadores em sua completude, para que possamos entender as razões do sofrimento relacionado ao trabalho e atuarmos nos agentes causadores com medidas preventivas.

Além desta mudança de percepção, não podemos nos esquecer que atualmente é quase impossível conseguir uma desconexão material e total, pois cada vez mais estamos imersos na vastidão digital, que acaba por misturar as diversas searas da vida.

A popularização do uso de aplicativos de mensagem como forma de comunicação, por exemplo, gera uma expectativa de resposta quase imediata, sendo o silêncio fonte de angústia dos interlocutores e interpretado das mais diversas formas.

Dentro do contexto de uma relação de trabalho é preciso refletir sobre o uso de aplicativo de mensagem, sobre o direito à desconexão, o direito ao prazo de resposta ou até mesmo o direito de não responder sem que isso seja interpretado como um ato de insubordinação.

Da onde surgem os seguintes questionamentos: Quais seriam as obrigações do empregado em relação ao uso de aplicativo de mensagem? É possível obrigar o uso? Há um prazo específico para resposta? As mensagens podem ser enviadas qualquer dia e horário? Como se estabelecer critérios justos e equânimes que possam evitar a hiperconexão danosa e garantir ao trabalhador os efetivos intervalos de descanso em geral (intra jornada, interjornada, repouso semanal remunerado, férias)?

É indiscutível que as normas que regulam intervalos possuem natureza jurídica de medidas de saúde e segurança do trabalhador. Surgindo então o questionamento: é possível efetivamente descansar sem desconectar-se ou a desconexão é essencial, especialmente como medida de higiene mental?

Atualmente, com maior razão, diante das consequências danosas causadas pela hiperconexão e pelo excesso de informações e das exigências do mundo superconectado, precisamos refletir sobre o real descanso mental e os limites de cobrança por produtividade, e repensarmos a monetização da saúde e o uso do trabalho como simples instrumento da cadeia produtiva, em detrimento da implementação de medidas preventivas<sup>22</sup>.

A adequação das normas limitadoras da jornada de trabalho, por exemplo, devem estar na pauta do dia, sendo necessário garantir aos trabalhadores o direito à desconexão e ao efetivo descanso mental do trabalho, como forma de assegurar o bem-estar pleno e o bem viver.

#### **4 - O direito ao trabalho decente: possíveis medidas a serem adotadas para proteção**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) formalizou em 1999<sup>23</sup> o conceito de trabalho decente que é o resultado da convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: 1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) a ampliação da proteção social; 4) e o fortalecimento do diálogo social.

A partir desse paradigma, que vai além de um trabalho seguro e avança para um trabalho decente, passamos a ir além da preocupação apenas com um meio ambiente físico, avançando o olhar para o meio ambiente como um todo, aí inseridos os aspectos psicoemocionais advindos da relação laboral, tendo por objetivo não apenas um ambiente de trabalho livre de acidentes e adoecimento físico, mas ancorado no fortalecimento do diálogo social e numa visão antropocêntrica, se revela como central a adoção de medidas protetivas aptas a suplantarem as vulnerabilidades do teletrabalhador.

O primeiro ponto a ser combatido é a falta de limite claro entre trabalho e vida pessoal, não apenas pela questão do espaço físico, uma vez que é comum o uso da residência para prestação de teletrabalho, mas também em relação aos horários de trabalho, já que em

---

**22** JUNIOR, Jose Airton Carneiro. CARDOSO, Maura Lúcia Martins. "Sinto que estou sempre a falhar": o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/VgLsMqq5Vj5Sd5k4BhXYpwj/#>. Acesso em 31 de julho de 2023

**23** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 31 de julho de 2023

razão da conexão para possibilitar a prestação de serviço nessa modalidade é comum que pela facilidade do acesso o trabalhador seja demandado a qualquer momento ou, por sua iniciativa, para cumprimento de metas, acesse de forma constante o ambiente virtual do trabalho. Assim, o que se propõe para combater esse vínculo ininterrupto causado pela ausência de limites é a utilização da própria tecnologia. É possível o investimento em aplicativos, semelhantes ao que se usa para controles parentais, com limite de horário e de tempo de uso, para bloquear esse acesso do empregado à conexão com o espaço virtual do trabalho. Ou, ainda, o simples estabelecimento de regras empresariais que inibam os trabalhadores de exigir e/ou executar trabalhos nos momentos destinados ao descanso.

O segundo ponto que merece atenção em relação à vulnerabilidade enfrentada pelo teletrabalhador é o isolamento social, especialmente no contexto vivenciado por todos no mundo pós-pandemia, na qual o isolamento foi obrigatório, persistente, e por um período considerável. Há relatos de pessoas que tiveram dificuldades para retornar ao convívio social, assim como estudos que relatam adoecimentos psíquicos pela ausência de contato. Além disso, esse isolamento pode acarretar a indicação de tarefas que não levam em consideração as particularidades da subjetividade dos trabalhadores<sup>24</sup>, contribuindo para um sofrimento advindo do trabalho. Assim, se revela como medida adequada, para prevenir o adoecimento mental decorrente desse isolamento, o fortalecimento do senso de grupo e de equipe por meio de encontros periódicos para estabelecimento de vínculos sociais de aspecto profissional que é constituído na dimensão presencial, especialmente no momento de café, refeição ou confraternizações. Tal medida pode ser implementada por encontro de aniversariantes, reuniões seguidas de um lanche ou ao menos com encontros virtuais síncronos com câmeras ligadas, oportunidade na qual um olhar diferenciado, especialmente do gestor bem qualificado, pode identificar sinais de alerta quanto ao adoecimento mental.

Por fim, se destaca em conexão ao primeiro ponto de atenção, o risco de trabalho excessivo ou exploração do teletrabalhador, que está atrelado justamente a esse distanciamento físico, e faz com que o trabalhador fique focado mais na demanda do que nos horários e sem as ferramentas indicadas de controle de acesso, pode ocasionar hiperconexão ou até mesmo conexão ininterrupta. O descanso é uma medida de saúde e segurança, previsto na Constituição Federal como direito fundamental de todo empregado, estando inserido dentro do patamar civilizatório mínimo, necessário para a recuperação do corpo e da mente. Nesse tipo de prestação de serviços já existe a sobrecarga mental que é incontrolável, uma vez que não é possível ao empregador estabelecer que o empregado pare de pensar em determinado problema. Assim, se revela imprescindível, que o acesso às ferramentas e ao ambiente virtual de trabalho seja interrompido de alguma forma a fim de proteger a saúde física e mental do teletrabalhador.

---

**24** DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, v. 14, p. 27-34, 2004.



### 5 - Conclusão

Todas as mudanças sociais exigem reflexões que permitam a adequação dos ajustes coletivos à nova realidade. Os movimentos sociais detêm relação direta com as alterações legislativas, buscando imprimir a devida proteção social aos eventos e situações consideradas de maior relevância em determinada sociedade.

Com o Direito do Trabalho não é diferente. Os arranjos sociais oriundos do mundo laboral também se encontram em constante mudança e precisam acompanhar as novas exigências oriundas das transformações geradas pela evolução de determinada sociedade.

São inúmeras as mudanças já observadas na sociedade atual, influenciada pelo movimento econômico-social intitulado de “quarta revolução industrial”, que, como visto, consiste na interação cada vez mais imbricada entre os seres humanos e as máquinas. A utilização e intervenção da inteligência artificial nas relações sociais é cada vez mais presente, tratando-se de uma realidade imutável e que, também por isso, precisa de reflexões que permitam o estabelecimento de regras de convivência aptas a garantir relações jurídicas e pessoais pautadas no respeito mútuo, bem-estar a saúde plena.

Os princípios protetivos do Direito do Trabalho contemporâneo, dentre esses os princípios da vedação do retrocesso e da melhoria contínua, auxiliam na busca por condições mínimas que possam garantir aos trabalhadores, seja qual for o regime de trabalho, a proteção básica destinada a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

A existência de novas formas de labor, ainda que não estejam expressamente regulamentadas por leis formais, merecem a proteção máxima do Estado brasileiro, observado o patamar civilizatório mínimo estabelecido pela Constituição Federal, destacando-se à proteção contra a automação, a jornada de trabalho limitada e o direito ao descanso efetivo.

A proteção dos teletrabalhadores, categoria que teve um aumento exponencial e crescente no mundo pós-pandemia, deve ser elevada a objetivo central de análise dos estudiosos do Direito do Trabalho, do Congresso Nacional, e do Estado brasileiro como um todo, especialmente porque os estudos apontam um crescente adoecimento da classe.

É inegável que novas relações laborais também precisam estar na ordem do dia, sendo a preocupação com o bem-estar físico emocional dos trabalhadores e trabalhadoras uma forma de garantir o alcance de um dos objetivos de desenvolvimento sustentável previstos pela Organização das Nações Unidas, na Agenda 2030, do qual o Brasil é signatário, o qual prevê a necessidade de promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, observado o pleno emprego e o trabalho decente para todos e todas, sendo uma das metas estabelecidas a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção dos ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Somente por meio de uma atuação conjunta e coordenada, na qual estado e sociedade busquem garantir melhores condições de labor aos seus trabalhadores, será possível encontrar medidas efetivas que garantam o acesso ao trabalho decente com a diminuição dos riscos ambientais, dentre esses os riscos psicossociais.

### 6 - Referências Bibliográficas

BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez: Oboré, 1992.

\_\_\_\_\_, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?lang=pt#> . Acesso em 28 jul 2023.

FIGUEIREDO, Guilherme José de Purvin. Direito Ambiental e a Saúde dos Trabalhadores: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Européia e no Mercosul. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro, 2000.

KEIDANREN. Annual Report 2018. Tóquio. Disponível em [http://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren\\_Annual\\_Report2018.pdf](http://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2018.pdf) Acesso 15 de jul de 2023.

MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017..

MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: : responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. São Paulo, LTR, 2013.

MILARÉ, Édis. Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário. 6ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do Nascimento. Direito contemporâneo do trabalho. 1ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 155. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_772593/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 jul 2023.

SAMPAIO, Giovanna Martins. O Teletrabalho e a Lei 13.467/2017: regulamentação, meio ambiente laboral e responsabilidade do empregador. 109 fls.. 2018. Monografia de Graduação – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, 2018.

SCHAWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: EDIPRO, 2019.

SOUZA, Rafael Rodrigues de. Trabalho, sofrimento e autorrealização: uma leitura simbólica e crítica do drama contemporâneo. São Paulo: Empresa Editora e Livraria Virtual Eleva Cultural, 2022.