

ISSN 2236-0859

# DIREITO & DESENVOLVIMENTO

REVISTA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
MESTRADO EM DIREITO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

TELETRABALHO: UMA RELEITURA DO CONCEITO DE  
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE DO  
DESEMPENHO, NO CONTEXTO DA PANDEMIA

CRISTIANE MODESTO DE BRITO  
PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA

# TELETRABALHO: UMA RELEITURA DO CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE DO DESEMPENHO, NO CONTEXTO DA PANDEMIA

## TELEWORKING: A RE-READING OF THE CONCEPT OF WORK ORGANIZATION IN THE PERFORMANCE SOCIETY, IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC

Recebido: 08/01/2021  
Aprovado: 02/01/2022

Cristiane Modesto de Brito<sup>1</sup>  
Paulo Henrique Tavares da Silva<sup>2</sup>

### RESUMO:

Conforme o preceito filosófico aristotélico, a dependência que nós humanos possuímos dos demais membros da espécie nos faz seres sociais. Por vezes, a quebra dessa mutualidade é marcada por comportamentos generalizados, fomentadores de patologias específicas de cada época. O presente artigo tem por pretensão realizar uma releitura da organização do trabalho, na modalidade do teletrabalho, frente aos desafios impostos pela pandemia, na sociedade do desempenho. Nesse cenário, questionamos se tal modelo organizacional contemporâneo estimula sofrimento e traz potenciais riscos para a saúde, sobretudo psíquica, do trabalhador. Apresentando a hipótese de que, tanto as características peculiares deste modelo contratual como as alterações normativas efetuadas acerca do assunto, provocaram uma ruptura dos laços sociais no meio ambiente laboral, gerando nesses trabalhadores dificuldade em dissociar vida e trabalho, estimulando a sobrecarga de horas trabalhadas para além do suportado. Para tanto apoiamos-nos em análises bibliográfica e jurisprudencial, utilizando por referencial teórico Christophe Dejours. Concluindo que, apesar de tratar-se de uma recente modalidade, tendente a permanecer, traz consigo riscos potenciais a saúde mental daquele que a exerce.

**Palavras-chave:** Pandemia. Saúde psíquica. Sociedade do desempenho. Teletrabalho.

**Classificação sistema journal of economic literature (JEL):** K1 - Basic Areas of Law.

### ABSTRACT:

According to the Aristotelian philosophical precept, the dependence that we humans have on other members of the species makes us social beings. Sometimes, the breakdown of this mutuality is marked by widespread behaviors, promoting specific pathologies of each age. This article aims to re-read the organization of work, in the form of teleworking, in the face of the challenges imposed by the pandemic, in the performance society. In this scenario, we question whether

<sup>1</sup> Mestranda em Direito e Desenvolvimento Sustentável, Linha de Pesquisa: Direito e sustentabilidade sóciopolítica pelo Unipê; Graduada em Administração de Empresas pelo Unipê – Centro Universitário de João Pessoa/PB - Brasil. Advogada. Email: cris.modesto@hotmail.com OCRIID: 0000-0002-4183-7515

<sup>2</sup> Doutor e mestre em Direitos Humanos e Desenvolvimento Econômico pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), em João Pessoa/PB. Professor Adjunto A da UFPB. Professor Titular no Centro de Ciências Jurídicas do Unipê, em João Pessoa/PB. Integrante permanente do PPGD (mestrado) do Unipê. Vice-Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em João Pessoa/PB - Brasil. Email: phsilva3@gmail.com.

such a contemporary organizational model encourages suffering and brings potential risks to the health, especially psychic, of the worker. Presenting the hypothesis that, both the peculiar characteristics of this contractual model and the normative changes made on the subject, caused a rupture of social ties in the work environment, causing these workers difficulty in dissociating life and work, stimulating the overload of hours worked for beyond what is supported. To this end, we rely on bibliographic and jurisprudential analyzes, using Christophe Dejours as a theoretical framework. Concluding that, despite being a recent modality, tending to remain, it carries with it potential risks to the mental health of the one who exercises it.

**Key-words:** Pandemic. Psychic health. Performance society. Teleworking.

## 1 INTRODUÇÃO

Costuma-se associar o termo “*disruptivo*” a tecnologia, tal palavra vem do inglês “*disruption*” e está ligada à interrupção radical na sequência natural de um processo. Isso explica sua imersão em uma sociedade onde os aparatos tecnológicos são considerados, praticamente, órgãos humanos alimentados pela internet. Manipulados sabiamente pelo capital, que para atingir seus objetivos nos faz acreditar que o excesso de positividade e a auto exploração geram um sentimento de liberdade individualizada. Assim como na tecnologia, tal rompimento provocou no indivíduo contemporâneo a constante necessidade de ser sempre produtivo, autêntico e inovador, causando-lhe uma espécie de cansaço psíquico de cunho nocivo.

Cronologicamente, segundo Byung-Chul Han<sup>3</sup> (2019), estamos imersos naquilo que denomina “sociedade do desempenho”. Em sua obra intitulada “Sociedade do Cansaço”, dialoga com filósofos como Michel Foucault<sup>4</sup> (1978-1979 - Sociedade da Disciplina) e Hannah Arendt<sup>5</sup> (2007 - A Condição Humana), bem como, em grande medida, com aportes da psicanálise.

Se na “Sociedade da Disciplina” de Michel Foucault (1978-1979), erigida no século XVIII em função do processo de industrialização (matéria-prima, estoques, máquinas e oficinas), os indivíduos eram vigiados constantemente por uma espécie de controle comportamental institucionalizado, guiados por proibições advindas de leis, mandamentos ou proibições. Na sociedade do desempenho, os sujeitos são empresários de si mesmos, automatizando a própria vida através de técnicas que transformam o poder em uma espécie de dever do sujeito para consigo, causando um alargamento dos riscos psicossociais, em contraponto aos riscos físicos provocados por aquela.

É nesse panorama que o teletrabalho se apresenta como uma nova modalidade de prestação de serviços, permitindo a realização das atividades remotamente, fora das dependências da empresa, com uma proposta de flexibilização do tempo de trabalho, utilizando-se da tecnologia da comunicação e informação como ferramentas. Disso adviriam mudanças na cultura organizacional das empresas e, especialmente, no perfil comportamental dos empregados submetidos a essa forma de organização, impactando no conjunto societário.

No ordenamento jurídico brasileiro, formas de teletrabalho passaram a ser reguladas inicialmente numa perspectiva de igualar o trabalho presencial aquele realizado à distância, implicitamente, por meio da lei 12.551/2011, alterando o artigo 2º da CLT, estabelecendo em seu parágrafo único que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando,

<sup>3</sup> HAN, B.-C. *Sociedade do cansaço* / Byung-Chul Han ; tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada – Petrópolis, RJ : Vozes, 2019.

<sup>4</sup> FOUCAULT, M. *Nascimento da biopolítica* (1978-1979), SP – SP, Martins Fontes, 2008

<sup>5</sup> ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

controle e supervisão do trabalho alheio”. Porém, sua formalização legal específica no Brasil deu-se através da denominada “reforma trabalhista” (Lei nº 13.467, cuja vigência deu-se a partir de 11/11/2017), como modalidade de prestação de serviços.

Desde então várias empresas passaram a adotar, ainda que timidamente, o teletrabalho em suas atividades, parcial ou integralmente. Mas foi a partir do fenômeno pandêmico da COVID-19 que a referida modalidade ganhou impulso de maneira considerável em nosso país. Conforme comprovado pelos dados do IBGE<sup>6</sup>, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), 8,8 milhões de pessoas trabalharam de forma remota na última semana de maio de 2020, o que representa 13,2% da população ocupada.

A disseminação dessa nova forma descentralizada da produção demanda o uso adequado de abordagens conceituais destinadas a mapear as relações causais que acarretam adoecimento físico e, particularmente, psíquico naqueles diretamente envolvidos no teletrabalho. Toma-se, portanto, como referencial teórico, a psicodinâmica do trabalho e a maneira pela qual tal teoria aborda o contexto produtivo, adequando-a, por ser absolutamente necessário, ao contexto de uma prestação de serviços que não é mais realizada no estabelecimento do empregador, mas que migrou para a residência do trabalhador. Assim, o aspecto relacionado à introjeção do desempenho individual foi hipersensibilizada, como forma a resolver o seguinte problema: Como as características organizacionais do teletrabalho influenciam na incidência de doenças psicossomáticas que acometem os trabalhadores?

Parte-se da hipótese de que a prática do teletrabalho, disseminada no contexto pandêmico, produz um novo arranjo produtivo capaz de elevar o potencial de adoecimento do trabalhador, sem que existam no sistema normativo, ainda, mecanismos capazes de mitigar esse potencial lesivo.

O ponto nevrálgico da abordagem é a adequação do modelo de Dejuors acerca da organização do contexto de produção para o teletrabalho e, a partir daí, mapear os aspectos mais sensíveis ao adoecimento que compõem nessa modalidade de prestação de serviço. De posse desse ferramental, observa-se a prática do teletrabalho no Brasil e a adequação dos seus institutos jurídicos para a proteção do empregado.

A estruturação do presente artigo dar-se-á, inicialmente pela explicitação das características presentes na sociedade do desempenho que influenciam na subjetividade do trabalhador. Posteriormente, serão exploradas as particularidades do modelo contratual de teletrabalho, sua estruturação organizacional e jurídica. Ato seguinte, analisar-se-ão os efeitos da pandemia na modalidade do teletrabalho. Por fim, será aplicada a abordagem científica da psicodinâmica do trabalho aos riscos psicossociais do trabalho remoto, visando compreendê-los e minimizá-los.

## 2 A SOCIEDADE DO DESEMPENHO E SUBJETIVIDADE

A correlação entre a sociedade e o corpo biológico esteve presente nas teorias norteadoras das ciências sociais desde Auguste Comte<sup>7</sup> (1972 [1822]), para ele só é possível o estudo da Sociologia com a ativa participação dos processos biológicos subjetivos e objetivos. Seguido por Émile Durkheim<sup>8</sup> (1964 [1893]), considerado o pai da sociologia, associou o conceito de sociedade à reunião de crenças, ideias e sensações internalizadas pelo indivíduo, e comparou as

6 BRASIL – IBGE. PNAD COVID19 - <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27972-pandemia-dificulta-acesso-de-28-6-milhoes-de-pessoas-ao-mercado-de-trabalho-na-ultima-semana-de-maio>.

7 COMTE, A. 1972. Terceiro opúsculo (maio de 1822) : **Plano dos trabalhos científicos necessários para reorganizar a sociedade**. In : COMTE, A. *Opúsculos de filosofia social*. São Paulo : Usp.

8 Durkheim, É. (1964 [1893]). **The Division of Labor in Society**. New York: Free Press.

desordens sociais a patologias. E, inclusive pelo sociólogo e filósofo crítico Zygmunt Bauman<sup>9</sup> (2008), afirmando que a insegurança e o medo são partes estruturais do sujeito pós-moderno, afastando a solidez do mundo moderno e enxergando como utópica a máxima do controle humano sobre as vertentes sociais, econômicas e até naturais.

Para Byung-Chul Han<sup>10</sup> (2019) cada momento histórico está associado a uma patologia. O período bacteriológico fora superado com o desenvolvimento dos antibióticos e o período viral, com a descoberta das vacinas. Para além destas, entende que estamos imersos na era das patologias neurais, concretizadas hodiernamente por meio de doenças como depressão, síndrome de hiperatividade (TDAH), transtorno de déficit de atenção, síndrome de Burnout ou transtorno de personalidade limítrofe (TPL). Diferente das duas primeiras, para as doenças do século XXI não há fórmulas produzidas em laboratórios para sua “cura”, visto que são desenvolvidas e suplantadas pelo próprio ser humano, por meio do excesso de positividade, pacificamente produzidas no seio da sociedade.

Contrária à sociedade da disciplina de Michel Foucault, constituída entre os séculos XVII e XVIII, onde a construção da subjetividade era de cunho coercitivo, próprio dos presídios, quartéis, asilos e hospitais, em que exploradores e explorados eram constituídos por seres distintos, sendo estes, dominados pelo “não”, imperando a negatividade. Na sociedade do desempenho o desejo de maximizar a produção configura-se em uma disciplina, agora, de auto exploração, onde explorado e explorador fazem parte do mesmo indivíduo. O sujeito do desempenho continua disciplinado, não mais em função de normas proibitivas, mandamentos ou leis, mas de motivações positivas e projetos audaciosos, fazendo-o travar uma “luta” consigo mesmo. Dessa forma Han segue afirmando que:

A sociedade do trabalho e a sociedade do desempenho não são sociedades livres. Elas geram novas coerções. A dialética do senhor e escravo está, não em última instância, para aquela sociedade na qual cada um é livre e que seria capaz também de ter tempo livre para o lazer. Leva, ao contrário, a uma sociedade do trabalho, na qual o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho. Nessa sociedade coercitiva, cada um carrega consigo seu campo de trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor. Assim, acabamos explorando a nós mesmos. Com isso, a exploração é possível mesmo sem senhorio (HAN, 2015, p. 46,47).

O autor coaduna com o pensamento de Hannah Arendt<sup>11</sup> (2004), quando diz que a sociedade moderna “aniquila toda a possibilidade de agir, degradando o homem a um “animal laborans”, um “animal trabalhador”. Por seu turno, ao contrário deste, afirma que o indivíduo pós-moderno é tomado por um excesso de ego hiperativo e extremamente neurótico, imaginando-se livre, tornando-se seu próprio alvo. Diante da sobrecarga, perde o necessário repouso, bem como o dom da escuta e contemplação fática da realidade, não lhe sobrando tempo para contemplar o bem viver, ocupando-se apenas em sobreviver.

A exegese dessa sociedade tem hoje suas raízes fincadas no neoliberalismo, cuja racionalidade está na máxima de que o mercado não é inato ao ser humano, mas que apenas ele é capaz de alavancar o crescimento de uma sociedade, direcionando ao Estado a responsabilidade de criar um ambiente propício para a competitividade entre os indivíduos. Sob um prisma não meramente econômico, o sistema neoliberal interliga condutas humanas apoiando-se na manobra da subjetividade, estimulando no indivíduo a maximização de seus esforços. Para que toda essa engrenagem social e racional adquira robustez e reduza as resistências, a manipulação

9 BAUMAN, Zygmunt. **Vida para Consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008

10 HAN, B.-C. **Sociedade do cansaço** / Byung-Chul Han ; tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada – Petrópolis, RJ : Vozes, 2019.

11 ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

da subjetividade induz a necessidade constante do aumento de capital, produzindo sujeitos empresários de si mesmo.

Nesse diapasão, há um leque de opções disponíveis nos ambientes virtuais para o sujeito do desempenho. Tais possibilidades alimentam-lhe o ego provocando uma sensação de liberdade em que tudo é possível, com isso sobrecarrega-se a máquina humana para além de sua capacidade. O corpo então transforma-se em um empecilho, uma pedra no caminho, uma ferramenta que com o desgaste faz adoecer, causa ansiedade, depressão, pânico. Além disso, as ferramentas tecnológicas e informacionais também provocaram um isolamento do indivíduo, reuniões transformaram-se em vídeo conferências, o feedback deixou de ser olho no olho corporificando-se através de e-mail ou mensagens de WhatsApp. Todo esse rompimento dos laços sociais, associados ao excesso de cansaço e autocoação constante, faz reverberar em efeitos patológicos<sup>12</sup> (HAN, 2019, p. 29-30).

O alargamento das doenças psíquicas e a comprovação dessa necessidade de liberdade e responsabilidade quanto ao desempenho, deixando de lado as limitações sociais e pessoais, relacionados ao gerenciamento de si e da exigência neoliberal em valorizar a economia e o consumo, leva o sujeito à exaustão, que só é amenizada por meio de drogas antidepressivas, cujo volume de vendas tem-se agigantado no século XXI, onde corpos são dopados por não suportarem velocidades não humanas, pagando muito caro por conquistas baratas que não valem a sua saúde e bem estar.

Considerando os aspectos acima mencionados, associado a regulamentação do trabalho remoto no Brasil, cujos balizamentos ainda não estão nitidamente delimitados. Importante se faz uma investigação voltada para as análises das consequências que tal modalidade pode gerar a vida psíquica do empregado, apoiando-se aqui na vertente subjetiva da psicodinâmica do trabalho, bem como seu respaldo jurídico.

### 3 ORGANIZAÇÃO LABORAL E JURÍDICA DO TELETRABALHO

Embora de conceituação relativamente recente, a ideia central do teletrabalho foi utilizada em meados de 1857, quando J. Edgard Tompson, proprietário da estada de ferro de nome Penn, adotou o sistema de telégrafo privado em sua empresa, para administrar remotamente as demais unidades de trabalho. Posteriormente, em 1950, com o desenvolvimento da cibernética por Norbert Wiener, algumas práticas relacionadas ao teletrabalho começaram a ser realizadas por meio do fac-símile.

Na década de 70 instalou-se uma crise petrolífera, que fez elevar os valores dos barris de petróleo, reverberando em uma forte recessão econômica. Diante desse cenário, pequenas empresas e grandes organizações se viram abrigadas a contingenciar gastos, com a redução dos custos de produção, na tentativa de elevar seus lucros. Nesse mesmo período a denominada Lei do Ar Limpo, lei norte-americana que regula as emissões atmosféricas por meio de padrões nacionais da qualidade do ar, proteção à saúde pública e meio ambiente, despontou.

Foi nesse contexto socioeconômico que o norte-americano Jack M. Nilles, considerado por muitos o pai do teletrabalho, criou os termos *telecommuting* (telesserviço) e *teleworking* (que corresponde a palavra teletrabalho em português). Considerando este mais abrangente que aquele, o conceituou como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionadas com o trabalho por tecnologias da informação (como telecomunicações e computadores); levar o trabalho para os trabalhadores em vez de levar os trabalhadores para o trabalho”<sup>13</sup> (NILLES, 1998, p.10).

<sup>12</sup> HAN, B.-C. **Sociedade do cansaço** / Byung-Chul Han ; tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada – Petrópolis, RJ : Vozes, 2019.

<sup>13</sup> NILLES, JACK M. (1998), **Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce**, John Wiley & Sons, Inc.,

Por ser fruto de inúmeros estudos multidisciplinares, são várias as definições acerca da referida modalidade. Entretanto é unânime a constatação de que dois elementos obrigatoriamente estão presentes no âmbito de sua conceituação, quais sejam, a atividade prestada em instalações diversas do empregador ou beneficiário e a utilização de tecnologias da informação e comunicação, a serem interpretados juridicamente mais à diante.

Interpretado como um fenômeno complexo, deu origem a distintas modalidades. Admitidas, inclusive, por Jack M. Nilles<sup>14</sup>, que as distinguiu a partir dos seguintes critérios: o critério relacionado ao local onde o trabalhador presta a atividade, o critério comunicacional entre o teletrabalhador e o beneficiário/empregador e o critério aplicado a relação jurídica aplicada entre o trabalhador e o empregador/beneficiário da atividade.

No tocante ao primeiro critério, distingue-se entre: teletrabalho no domicílio, teletrabalho em escritório satélite, teletrabalho em centro de trabalho comunitário e teletrabalho móvel<sup>15</sup> (KURLAND,NANCY B./DIANEE.BAILEY, 1999, p. 53-68). No domiciliário o teletrabalhador presta a atividade em seu domicílio; no teletrabalho em escritório satélite, ele presta a atividade em local diverso do seu domicílio e das instalações principais do beneficiário, juntamente com outros teletrabalhadores do mesmo beneficiário/empregador; quanto ao critério centro de trabalho comunitário, segue os mesmos parâmetros do anterior, diferenciando-se o fato de quem nem todos os trabalhadores ali instalados são do mesmo beneficiário e, por fim, no teletrabalho móvel, o teletrabalhador presta as atividades em local não pré-fixado, variando conforme a necessidade do beneficiário.

Quanto ao segundo critério, relacionado a forma de comunicação, há diferenças entre o teletrabalho *off line*; teletrabalho *one way line* e o teletrabalho *on line*. No primeiro caso o teletrabalhador recebe as instruções do beneficiário e já define um prazo para entrega, não havendo uma comunicação constante por meio de tecnologias da informação, entre as partes; já no *one way line*, a comunicação por meio das tecnologias disponíveis é constante e unidirecional entre o teletrabalhador e o beneficiário; enquanto no teletrabalho *on line* a comunicação é constante e bidirecional, utilizando-se das tecnologias de informação e comunicação. Segundo Lopes Batalha<sup>16</sup> (2007, p. 282), nesta última modalidade o controle é imediato, assim como a direção e fiscalização são constantes.

O terceiro e último critério, assume três modalidades, a saber: o teletrabalho prestado com subordinação jurídica (ou subordinado); o teletrabalho prestado de maneira autônoma e o teletrabalho prestado sem a referida subordinação jurídica, mas com dependência econômica.

### 3.1 Teletrabalho na Consolidação da Leis do Trabalho – CLT

No sistema jurídico brasileiro, foi a partir da Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011, alteradora da redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), que o Teletrabalho passou a ser formalmente reconhecido pelo direito. Equiparando os efeitos jurídicos da subordinação relativa aos meios telemáticos e informatizados à subordinação pessoal e direta. Conforme observa-se:

United States of America.

<sup>14</sup> NILLES, JACK M. (1975), «Telecommunications and Organizational Decentralization», in *IEEE Transactions on Communications*, 23, n.º 10, 1142-1147

<sup>15</sup> KURLAND, NANCY B./DIANEE.BAILEY (1999), «Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime», in *Organizational Dynamics*, 53-68.

<sup>16</sup> BATALHA, A. L. A Alienabilidade no Direito Laboral, Trabalho no Domicílio e Teletrabalho, Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, 2007.

“**Art. 6º** não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à 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.”

A partir de tal reconhecimento, a referida modalidade, que já era adotada por algumas empresas mesmo sem respaldo legal explícito, passou a ser conceituada e reconhecida em nosso ordenamento.

No âmbito da Administração Pública, objetivando privilegiar o princípio da efetividade do art. 37 da Constituição Federal de 1988, bem como aperfeiçoar a gestão de pessoas no setor público, adequando-a a realidade tecnológica por meio do trabalho remoto. Foi o Poder Judiciário, por meio do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o primeiro a implementar através de um projeto piloto em 2012 (BRASIL, TST, 2019) o Teletrabalho<sup>17</sup>. Sofrendo aprimoramentos ao longo dos anos e editando em março de 2018, a Resolução nº 1.970 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que alinhou o trabalho remoto às orientações do Conselho Nacional de Justiça.

Dentre as determinações que a referida resolução elencou, está a exigência de uma meta de desempenho na atividade remota de, no mínimo, 15% superior àquela estipulada aos servidores que a exercessem nas dependências do TST. Fixou também, em seu art. 8º, inciso II, o limite máximo de 30% de servidores teletrabalhadores em cada unidade, sendo permitido alcançar o patamar de 50% apenas por decisão do gestor responsável pelo tribunal, a pedido do gestor responsável<sup>18</sup>.

Foi, no entanto, com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que o Teletrabalho recebeu um capítulo específico, consolidando-se formalmente. Nele definiu-se a conceituação legal do termo, os parâmetros de validade e o regime de responsabilidade quanto aos equipamentos e infraestrutura utilizados para a atividade, bem como foram dispostos os direitos e obrigações das partes.

A despeito da definição de teletrabalho, o artigo nº 75-B da Lei nº 13.467/2017 dispõe que:

“**Art. 75-B** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

**Parágrafo único.** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

Insta destacar que, a relação de teletrabalho só será formalizada com a expressa especificação no contrato individual de trabalho, devendo ser especificadas quais serão as atividades desenvolvidas pelo empregado (art. 75-C da Lei nº 13.457/2017). Prevê também a alteração do regime presencial para remoto só é possível com a mútua anuência das partes e registro em aditivo contratual. Destacando que na situação em que o empregador opte por alterar o regime de teletrabalho para presencial (esse pode se dar unilateralmente), deverá respeitar o prazo mínimo de transição de quinze dias.

---

<sup>17</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho no TST é exemplo de eficiência**. 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tQIlgRbgPjvY>.

<sup>18</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 1.970, de 20 mar. 2018**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 22 mar. 2018 (versão 1.1). Disponível em: [http://www.tst.jus.br/informativos-1p/asset\\_publisher/oZPq/document/id/24554006](http://www.tst.jus.br/informativos-1p/asset_publisher/oZPq/document/id/24554006).

Quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a prestação do serviço remoto, deve estar presente em cláusula específica, além dos casos de reembolso de despesas arcadas pelo empregado, sem que sejam integrados a sua remuneração, conforme disposto no artigo 75-D, da Lei nº 13.467/2017.

É importante destacar, no entanto, alguns pontos trazidos pela reforma que fragilizam esse tipo de relação contratual, prejudicando a parte hipossuficiente. A exemplo do artigo 75-C, em seu parágrafo 2º, que permite ao empregador, de maneira unilateral, alterar o regime de teletrabalho para o presencial. Suprimindo o princípio da proteção ao trabalhador, bem como desrespeitando o princípio da inalterabilidade contratual, ambos presentes no artigo 468 da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

O artigo 75-D da CLT, dispõe que a responsabilidade quanto à aquisição de equipamentos e instrumentos que viabilizem a execução do trabalho à distância será prevista em contrato escrito, permitindo ao empregado a possibilidade de assumir os riscos da atividade empresarial, o que afronta o princípio da alteridade presente no artigo 2º da CLT, a qual versa que tais riscos pertencem ao empregador.

No quesito saúde e segurança no trabalho, a lei 13.467/17, em seu art. 75-E versa que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. Tal dispositivo, além de amplo e genérico, desvincula do empregador a responsabilidade de prevenir acidentes de trabalho, por meio do fornecimento de equipamentos de proteção de segurança ao empregado, bem como a responsabilidade de fiscalização insta deficitária.

Tratando-se do instituto do controle da jornada de trabalho, há parcial inconstitucionalidade do inciso III no artigo 62 da CLT, pós Reforma Trabalhista, a qual exclui os teletrabalhadores do controle de jornada, confrontando os artigos 6º e 7º da Constituição Federal, que versão respectivamente, sobre o trabalho como um direito social, horas extras e adicional noturno. Ou seja, mesmo que o trabalhador contratado nesta modalidade labore além da sua carga horária ou à noite, não receberá o adicional instituído constitucionalmente, caso o empregador não tenha meios para fiscalizar e aferir.

Conforme versa entendimento jurisprudencial sobre o tema:

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19).

Observa-se com isso que, apesar da formalização do modelo teletrabalho, ainda paira insegurança jurídica. Tanto pela incompatibilidade de determinados artigos com nosso ordenamento, quanto pela obscuridade de outros.

### 3.2 Responsabilidade Civil Objetiva do empregador no teletrabalho

Todo esse processo de precarização estimula a automatização ou “maquinização humana”, onde pessoas são associadas a máquinas e internalizam esse processo, imposto socialmente, naturalizando-o. Acreditando que seus potenciais individuais são ilimitados<sup>19</sup>, os trabalhadores contemporâneos não atentam para o fato de que fisiologicamente sua “máquina” não foi construída com tal similaridade tecnológica.

Se na sociedade da disciplina, os reflexos físicos relacionados a saúde do trabalhador se sobressaíam. Na sociedade do desempenho, com o processo evolutivo tecnológico e comunicacional, a saúde mental passou a ser uma preocupação dos estudiosos da área. A exemplo dos estudos realizados pelos pesquisadores do departamento de psicologia da Universidade do Norte de Illinois, Estados Unidos, que criaram o termo “telepressão”<sup>20</sup> para a obrigação dos trabalhadores em responder e-mail de forma rápida, dentro e fora do ambiente de trabalho, causando uma constante sensação de angústia e ansiedade, aumentando as chances de desenvolver patologias como a Síndrome de Burnout.

A referida síndrome trata-se de um distúrbio psíquico de vertente depressiva, associado ao intenso esgotamento físico e mental, diferenciando-se de outras patologias com sintomas similares por estar intimamente ligada à vida profissional. Incluída pela Organização Mundial da Saúde – OMS na Classificação Internacional de Doenças, por meio da CID-11, com código QD85, como um fenômeno de vertente ocupacional, fruto do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado com sucesso.

Nesse sentido, observa-se que a modalidade de teletrabalho resta híbrida quanto aos riscos proporcionados a saúde daqueles que laboram. Podendo fomentar tanto patologias físicas, uma vez que não há garantia ou fiscalização quanto ao ambiente físico de trabalho, muitas vezes realizados no sofá da sala ou cadeira da cozinha e sem iluminação adequada. Quanto a distúrbios psíquicos ocupacionais, gerados pelas pressões excessivas e constantes, não permitindo ao teletrabalhador a desconexão entre trabalho e vida pessoal. O que é “estimulado” pela não obrigatoriedade legal do controle de horas trabalhadas.

Como decorrência da natureza contratual laboral, o empregador tem por obrigação oferecer as condições mínimas de trabalho que visem manter a integridade física e psicológica dos empregados. A reparação dos danos por acidentes e/ou doenças ocupacionais encontra-se no artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal de 1988, através de benefício previdenciário, não havendo óbice quanto ao pagamento de indenização por parte do empregador, em caso de dolo ou culpa, frente a sua responsabilidade subjetiva.

Nesse diapasão, o código civil de 2002 trouxe, no dentro da responsabilidade civil, a teoria do risco e a hipótese de responsabilização sem exigência de culpa. Conforme expresso em seu artigo 927:

**Art. 927.** Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

**Parágrafo único.** Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

---

19 SENNETT, R. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

20 Telepressão é o resultado do uso indiscriminado de diversas tecnologias de comunicação no mundo corporativa e da cultura que se criou para que todos estejam disponíveis o tempo todo. A telepressão, no entanto, além de criar pressão para que as mensagens sejam respondidas imediatamente, também é caracterizada por outro fator: trabalhar fora do horário de expediente. Os smartphones, celulares, tablets e notebooks proporcionaram a mobilidade no trabalho e, também, o excesso de conectividade (MELO; RODRIGUES, 2017, p. 69).

A amplitude do referido artigo abriu margem para inúmeras discussões acerca da aplicação da responsabilidade objetiva do empregador, especificamente nas situações em que a natureza da atividade seja lesiva ao trabalhador. Destacando o direito de todos a um meio ambiente equilibrado e da obrigatoriedade de reparo das condutas e atividades lesivas, presente no parágrafo 3º do artigo 225 da Constituição Federal.

Diante deste impasse e de inúmeras celeumas trabalhistas, no dia 12 de março de 2020, o STF definiu como repercussão geral, fixando por constitucional a responsabilização objetiva (independente de culpa ou dolo) os casos de acidentes de trabalho ocorridos em atividades dotadas de risco habitual. Abaixo decisão<sup>21</sup>:

“O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade”, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes (Relator), vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausente, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 12.03.2020.”

Sabe-se que a tendência contemporânea laboral se respalda na flexibilização e fragilização dos direitos trabalhistas, repassando para o empregado a obrigação de sua proteção física e psíquica no ambiente laboral, conforme os ditames do capital a de organização do trabalho. Porém apesar de sabermos que a responsabilidade objetiva não deva ser regra, abre-se um ponto de reflexão quanto ao seu cabimento, apegando-se ao caso concreto, nas atividades de teletrabalho.

#### 4 EFEITOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TELETRABALHO

Uma vez delineados os parâmetros basilares conceituais acerca do momento social em que nos encontramos e do modelo contratual de teletrabalho. Importante se faz a compreensão de como a pandemia do covid-19 fez crescer o volume de pessoas que passaram a trabalhar remotamente e que riscos psicossociais, sob o prisma da abordagem científica dejuriana, esses profissionais estão expostos.

Antevendo-se ao fenômeno Pandêmico, quando sequer cogitava sua possibilidade. Em 2017, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), juntamente com a *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*, elaborou o relatório *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*<sup>22</sup>. Cujas finalidade foi avaliar a utilização da tecnologia no trabalho remoto, amparando-se em pesquisas realizadas vários países: Bélgica, Finlândia, Alemanha, França, Itália, Hungria, Holanda, Espanha, Suécia, Reino Unido, Argentina, Brasil, Índia Japão e Estados Unidos.

Apesar da ausência de uma parametrização linear de conceituações e ampliação basilar. Foi possível extrair conclusões dotadas de certa homogeneidade, como o alargamento considerável da jornada laboral e do tempo gasto com a organização no modelo de teletrabalho, quando comparado ao presencial. O relatório trouxe exemplo como a Bélgica, onde a carga horária contratual é de 39 horas/semana, admitindo os trabalhadores que na prática do trabalho

<sup>21</sup> Fonte: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>

<sup>22</sup> EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anyti me, anywhere: The effects on the world of work.** Luxemburgo: Publicati ons Office Of The European Union, 2017. 74 p. Disponível em: [dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf).

presencial a média de horas trabalhadas era de 42,6 horas/semana, o que elevava para 44,5 horas/semana, em média, quando o modelo contratual era o de teletrabalho. Dados aproximados foram verificados também em países como a Finlândia, Espanha, Holanda, Reino Unido e Suécia. Isso porque as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) proporcionam maior flexibilidade quanto a realização das atividades, seja em relação ao lugar ou horário.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS), em uma coletiva de imprensa em Genebra, decretou a doença Covid-19, causada pelo Sars-CoV-2, como uma pandemia<sup>23</sup>. Essa notícia exigiu um empenho de nível mundial, quanto ao isolamento social proposto por pesquisadores e profissionais de saúde, evitando aglomerações e seguindo as recomendações da OMS quanto às medidas protetivas.

A pandemia trouxe consigo, além de uma acentuada crise de emergência sanitária, o aumento das desigualdades sociais, econômicas, ambientais e trabalhistas. Mas por outro lado, exigiu do mundo, sobretudo sócio-político, uma transparência jamais vista em tempos passados, conforme bem assevera Boaventura de Souza Santos (2020):

“De repente, a pandemia irrompe, a luz dos mercados empalidece, e da escuridão com que eles sempre nos ameaçam se não lhe prestarmos vassalagem emerge uma nova claridade. A claridade pandêmica e as aparições em que ela se materializa. O que ela nos permite ver e o modo como for interpretado e avaliado determinarão o futuro da civilização em que vivemos. Estas aparições, ao contrário de outras, são reais e vieram para ficar.”<sup>24</sup>(p. 10, 2020).

Dentre as modalidades tendente a não mais padecerem, tem-se o teletrabalho, que até então era praticado paulatinamente, foi abruptamente implantado pelas organizações e empresas, por questão de sobrevivência e manutenção dos empregos perante a crise. Para Ricardo Antunes<sup>25</sup>(p. 28, 2020), práticas como home office, o teletrabalho e o ensino a distância (EAD) se converteram em “verdadeiros laboratórios de experimentação”.

No Brasil, foram editadas algumas Medidas Provisórias em função da situação pandêmica, no tocante ao Direito do Trabalho, podemos citar como principais a 927 de 22 de março de 2020 e a 936 de 01 de abril de 2020. Tratando-se de Teletrabalho a MP 927/2020, estabelece em seu artigo 3º que para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras medidas, o teletrabalho. Permitindo ainda, em seu artigo 5º a prática da modalidade para aprendizes e estagiários, como forma de preservar o aprendizado destas categorias, ainda que remotamente.

Em seu artigo 4º, a então MP 927/2020<sup>26</sup>, permite a alteração unilateral contratual por parte do empregador, enquanto durar a pandemia, sem a necessidade de acordo individual ou coletivo:

Artigo 4º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio no contrato individual de trabalho.

Apesar da intenção do legislador ser a de agilizar processos e diminuir burocracias por um período pré-determinado. Nota-se que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, sem a devida anuência do trabalhador, lhe será prejudicial, vez que estará

23 CORONAVIRUS disease (COVID-19) pandemic. World Health Organization, Genebra, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3fCoZ5b>.

24 SANTOS, B. S. **A cruel pedagogia do vírus** [recurso eletrônico- Kindle]. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2020.

25 ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob o fogo cruzado**. 1ª edição - Kindle. São Paulo: Boitempo, 2020.

26 Sem acordo para votar a Medida Provisória 927, a vigência do texto foi extinta no dia 19 de Julho de 2020.

exposto ao vírus em seu ambiente físico de trabalho. Excluindo tão somente as atividades de teletendimento e telemarketing.

Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto neste Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teletendimento e telemarketing, dispostas na Seção II, do capítulo I, do Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.

Importa destacar também que, em nada foi alterado o comando do artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho quanto a sua aplicabilidade ao Teletrabalho (artigos 75-A a 75-E da CLT) em função da calamidade pública pela covid-19. Onde o empregado em regime de teletrabalho não registrará o horário e não terá direito ao adicional de horas extras.

Um estudo realizado no primeiro trimestre de 2020, pelo Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (Ipea) em parceria com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)<sup>27</sup> direciona que o formato teletrabalho tende a ser aplicado em 22.7% das ocupações nacionais, alcançando mais de 20 milhões de pessoas, elevando o Brasil para a 2ª colocação no ranking de trabalho remoto na América Latina. Segundo a pesquisa, tem mais possibilidades de trabalhar em casa os profissionais da ciência e intelectuais (65%), seguidos de diretores e gerentes (61%), apoio administrativo (41%) e técnicos e profissionais de nível médio (30%) (IPEA, 2020).

Observa-se com isso, que a maioria das pesquisas (praticamente todas de lastro quantitativo) realizadas até então acerca do teletrabalho, são geralmente de vertente teórica administrativa ou econômica. As consequências psíquicas advindas dessa forma de trabalho ainda são pouco exploradas. Motivo pelo qual o presente estudo apegou-se a necessidade de averiguar os impactos do teletrabalho na saúde mental dos teletrabalhadores, em uma sociedade tida como “do cansaço” que foi forçada a se adaptar ao “novo normal”.

Para tanto, optou-se pela abordagem científica da Psicodinâmica do Trabalho, por possuir um lastro voltado para a análise qualitativa e investigativa, ligada ao binômio prazer versus sofrimento no meio ambiente do trabalho. Evolvendo a organização do trabalho, as relações de trabalho, os fatores sociais externos e o processo subjetivo humano, por vezes causam patologias, sobretudo de cunho psíquico.

## 5 PSICODINÂMICA DO (TELE)TRABALHO

A abordagem crítica da psicodinâmica do trabalho originou-se na França, por volta da década de 1980, seu percussor foi Christophe Dejours, médico psiquiatra e psicanalista francês. Cujos estudos são direcionados para a relação entre saúde mental e trabalho, partindo da psicopatologia para a psicodinâmica do trabalho.

A evolução da psicodinâmica pode ser estruturada em três fases harmônicas e complementares, quais sejam: a primeira denominada psicopatologia do trabalho, investigou o liame entre o sofrimento e a organização do trabalho; a segunda analisou as vivências de prazer e sofrimento no meio ambiente laboral, como fatores constitutivos da identidade do trabalhador; a terceira, de vertente mais contemporânea, estuda as novas estruturas dinâmicas da organização do trabalho e como elas influenciam nos processos de subjetivação, nas estratégias defensivas e nas patologias desenvolvidas pelos indivíduos<sup>28</sup>.

Dejours (1994) utilizou-se da psicanálise para investigar o impacto do trabalho no psiquismo humano, associando as vertentes teóricas das ciências sociais à prática organizacional.

<sup>27</sup> IPEA (2020) - **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_teletrabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.pdf)

<sup>28</sup> MENDES, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

Partindo do pressuposto que a dinamicidade no contexto do trabalho é composta por forças visíveis e invisíveis, dotadas de objetividade e subjetividade, notadamente influenciada por fatores políticos, sociais e econômicos, que podem fazer do meio ambiente do trabalho um lugar fomentador de saúde e/ou doença<sup>26</sup> (2007, p. 30).

A psicodinâmica do trabalho apoia-se em três argumentos basilares: o primeiro refere-se a busca por auto realização e pelo desejo de contribuir socialmente por meio do seu trabalho; o segundo lastreia-se na existência do vácuo entre o que é prescrito e o que é real no trabalho, sustentado pelos processos subjetivos desenvolvidos no dia-a-dia; já o terceiro argumento, apoia-se na necessidade de ser reconhecido pelos pares e de pertencer ao grupo<sup>29</sup>.

Tais premissas acoplam-se à Sociedade do Desempenho, de Han (2019), a partir do momento em que o trabalhador incorpora a necessidade proeminente de auto realizar-se por meio da autoexploração, muitas das vezes frustrando-se ao deparar-se com o hiato existente entre o trabalho real e o regulado socialmente. Associado a isso, os atores dessa sociedade estão sempre em busca do reconhecimento daqueles que o circundam, bem como de seus superiores hierárquicos, utilizando-se quase sempre dos meios tecnológicos.

Nesse sentido, complementarmente ao modelo taylorista, tal abordagem direciona sua preocupação para a organização do trabalho como fomentadora, tanto do prazer quanto do sofrimento psíquico dos trabalhadores. Conceituando organização do trabalho como um complexo estimulador de mobilizações subjetivas, no qual estão presentes: a divisão do trabalho, os conteúdos de suas tarefas, o sistema hierárquico em que está imerso, as espécies de comando e relações de poder. Para Dejours<sup>30</sup> (2012, p. 98), “(...) o trabalho se revela essencialmente ambivalente. Pode causar infelicidade, alienação e doença mental, mas pode também ser mediador da autorealização, da sublimação e da saúde”.

Transportando para o teletrabalho, um primeiro ponto a ser destacado está na diferença entre a organização do trabalho prescrito e o trabalho real com forte influência no psiquismo do trabalhador<sup>31</sup>. O que pode ser explicitado pelo fato de que, apesar da Constituição Federal da República assegurar em seu artigo 7º, inciso XIII, que dentre os direitos sociais dos trabalhadores está “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanas, facultadas a compensação de horários e a redução da metade da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho”. Sabe-se que, na prática, há nesta modalidade uma sobrecarga laboral para além do legal, prejudicado pela falta de controle do horário de trabalho pelo empregador, permitida pela CLT.

Com o surto pandêmico esse excesso de horas foi explicitado. Novos costumes e rotinas foram implantados abruptamente, as pessoas passaram a trabalhar na sala de jantar, quarto, cozinha ou no sofá, sem qualquer regra de ergonomia ou exigência legal de controle da jornada. Somados a tensão de manter o rendimento no trabalho sob o risco de perde-lo, hábitos, rotinas e horários foram quebrados. Situações tendente a causar somatizações quanto ao ciclo do sono, ansiedade e estresse, geradas por jornadas intermináveis que provocam alterações nos ciclos biológicos, sociais e familiares.

O teletrabalho trouxe consigo o autogerenciamento, explicitando uma das características da sociedade do cansaço contemporânea, induzindo que cada trabalhador seja empreendedor de si. Fez com que os “modos de subjetivação relacionados às formas contemporâneas de gestão do trabalho e ao neoliberalismo, que nos demandam uma compreensão do engajamento, responsabilização e gestão da própria sobrevivência”<sup>32</sup> (2020, p. 113). Onde, a vigilância e

29 DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004.

30 DEJOURS, Christophe. ABDOUCHELI, Elisabeth JAYET; Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2012.

31 DEJOURS, C. ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. 1990. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo, SP: Atlas S.A, 1994. p. 21-32.

32 ABÍLIO, Ludmila Costhek. “Uberização: **A era do trabalhador just-in-time?**”. **Estudos Avançados**, vol. 34, nº 98, pp. 111-126, 2020.

o controle, antes efetuados pelo relógio de ponto e em um ambiente físico específico de trabalho, foram substituídos mecanismos de controle permanente, suprimindo o tempo livre do trabalhador e causando prejuízos à sua saúde.

A teoria dejouriana entende que o fardo psíquico do trabalho está contido na organização do trabalho, transfigurando-se como um resultado do embate entre o desejo do trabalhador e a imperatividade do empregador. Esse fardo é modulado de acordo com a liberdade proporcionada pela organização, para o autor “quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho para o trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico é bloqueada. Abre-se, então, o domínio para o sofrimento”<sup>33</sup> (DEJOURS, 2012, p. 28). Tal sofrimento faz com que os indivíduos desenvolvam estratégias defensivas subjetivas, na tentativa de minimiza-lo, modifica-lo ou transformá-lo, elas podem ser de natureza individual ou coletiva.

Por estratégia de defesa individual, entende-se como aquela que desenvolvida pelo sujeito sem que seja necessário a presença física do objeto, já as coletivas dependem de condições externas e necessitam da concordância de um determinado grupo de trabalhadores<sup>34</sup>. Estas, auxiliam o sujeito a resistir uma realidade que individualmente talvez ele não conseguisse suportar.

A modalidade de teletrabalho por si, independentemente o ambiente organizacional, provoca um enfraquecimento da formação de defesas coletivas. Primeiro porque há uma quebra nas relações sociais intraorganizacionais, fazendo com que a distância física quebre os laços construídos no dia-a-dia do trabalho. Segundo porque a sindicalização laboral insta extremamente fragilizada, por não dizer praticamente inexistente, especialmente no período pós reforma trabalhista. Nesse sentido, resta ao teletrabalhador, desenvolver tão somente estratégias individuais de defesa, transfigurando-se em problemas de saúde, sobretudo psíquicos, e patologia por vezes irreversíveis.

Para a psicodinâmica do trabalho a atividade laboral torna-se prazerosa a partir do momento quem que a organização do trabalho permite uma dinâmica que reconhece a atividade do trabalhador ou quando, esse mesmo trabalhador consegue, por meio de mecanismos de defesa (individual ou coletivo), transformar situações de sofrimento em vivências de prazer. Por outro lado, o trabalhador pode utilizar-se de estratégias defensivas para lidar com o sofrimento advindo do ambiente laboral.

O trabalho tem a possibilidade de estimular o prazer e interceder na construção da saúde. Ele não está adstrito unicamente ao processo produtivo, propriamente dito, provocando também uma autotransformação no indivíduo. Conforme explicita Dejours<sup>35</sup> (2012):

A psicodinâmica do trabalho pleiteia em favor da hipótese segundo a qual o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo. O trabalho é sempre uma provação para a subjetividade, da qual esta sai ampliada, engrandecida ou, ao contrário, reduzida, modificada. Trabalhar, constitui para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é apenas produzir, mas ainda transformar-se a si próprio e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade de provar-se a si mesma, de realizar-se (DEJOURS, 2012, p. 33-34).

Ocorre que tais estratégias possuem aspectos antagônicos, se por um lado agem como protetores da saúde mental, por outro, se dotados de eficácia conseguirão camuflar, em maior ou menor intensidade, o sofrimento internalizado pelo consciente do trabalhador<sup>33</sup>, fazendo com que o sujeito aceite sofrer. Podendo a organização apossar-se dessas defesas, estrategicamente, como formas de exploração.

33 DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2012.

34 MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

35 DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2012.

Para Dejours<sup>36</sup> (2008, p. 133) a organização do trabalho tem por finalidade coordenar as atividades, estabelecer estatutos, fixar papéis, competências, níveis de autoridade e responsabilidade dos seus integrantes. Para a superação coletiva das contradições advindas da própria “natureza ou da essência da organização do trabalho” (p.156). Nesse sentido, há de se considerar duas importantes premissas: a cooperação e a confiança. Sendo necessário uma mobilização subjetiva coletiva dos trabalhadores, livre de qualquer imposição, como um fruto das relações sociais para que sua identidade seja reconhecida.

Tal cooperação só é atingida com a mobilização do grupo de teletrabalhadores, objetivando um fim comum, lastreados na solidariedade como forma de evitar o sofrimento e o conseqüente adoecimento. A Organização do trabalho, por seu turno, cabe a função de elaborar condições para que os trabalhadores possuam a capacidade de gerenciar o sofrimento, em benefício da sua saúde e da produtividade.

Sabe-se, porém, que resta diminuta e imprecisa a Lei da Reforma Trabalhista que trata da modalidade do teletrabalho, demonstrando inquestionável que a obrigatoriedade de instrução presente no art. 75-E da CLT (BRASIL, 2017) está muito longe do que sejam deveres do empregador quanto à proteção da saúde e segurança dos teletrabalhadores preconizados no art. 7º, XXII do Texto Constitucional (BRASIL, 1988), tão pouco coaduna com o sistema de normas trabalhistas nacionais e internacionais que afetam a saúde, medicina, higiene e segurança dos trabalhadores.

É visível complexidade em conciliar a obrigação patronal de proporcionar um meio ambiente de trabalho saudável com a modalidade do teletrabalho, porém, não pode o trabalhador e todas as políticas preventivas ficarem à mercê do arbítrio patronal. Prejudicando o teletrabalhador, que em meio a uma sociedade neoliberal e por questões de sobrevivência, atende aos ditames capitalistas, ainda que o preço seja colocar em risco sua própria saúde.

## CONCLUSÃO

Objetivou-se, nesse estudo, investigar o teletrabalho como nova modalidade de contrato de emprego que vem crescendo substancialmente, sobretudo durante o período pandêmico. Apoiando-se em sua imersão na Sociedade do Desempenho do filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2019) e na Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours, pelo fato de ambos abordarem a subjetividade humana no ambiente laboral em suas pesquisas.

Tratando-se de uma investigação multidisciplinar, envolve a filosofia e sociologia ao lidar com fenômenos sociais e com as correntes de pensamento que circundam a contemporaneidade; a psicanálise, por investigar os processos relacionados à subjetividade humana; e o direito, por analisar as normas reguladoras de conflito e protetivas da dignidade humana em sua inteireza, especialmente no tocante à saúde psíquica do trabalhador.

Nesse contexto, compreendeu-se que a atual Sociedade do Desempenho ou do Cansaço é aquela desvinculada de proibições ou mandos, ao invés de estarmos sujeitos a ordens, apropriamo-nos como projetos auto administráveis. O neoliberalismo nos estimula a assumirmos responsabilidades do empregador, internalizando esse comportamento como normal, causando-nos um cansaço psíquico dotado de nocividade patológica causadoras de depressão, estresse, síndrome de burnout e outras.

O teletrabalho possui por características peculiares, tanto o uso massivo de tecnologias informação e comunicação quanto à distância física das pessoas no meio ambiente laboral. Podendo ser realizado sem regras predefinidas, não havendo obrigatoriedade de controle de

<sup>36</sup> DEJOURS, Christophe. O trabalho como enigma. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). Trad.: Franck Soudant. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro-RJ: Fiocruz; Brasília-DF: Paralelo 15, 2008. p. 127-139.

horas efetivamente trabalhadas, nem supervisão quanto aos riscos à saúde e segurança a que os teletrabalhadores estão expostos. Características que passam uma falsa impressão de liberdade a aquele que trabalha, que por vezes apoia-se em estratégias defensivas comportamentais, como forma de evitar o sofrimento e o conseqüente adoecimento.

Apesar da doutrina e jurisprudência recente adotarem a teoria da responsabilidade civil objetiva, na modalidade em que se cria o risco, respaldada pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil e pelo parágrafo 3º do artigo 225 da Constituição Federal, onde em havendo comprovação de que a atividade exercida é potencialmente nociva ao meio ambiente, quando causar dano, o empregador fica obrigado a repará-lo, independentemente de culpa. Em algumas atividades relacionada ao teletrabalho tal comprovação será amplamente prejudicada, face a sua natureza remota, porém de natureza danosa.

A psicodinâmica insere-se nesse contexto de forma contributiva, por entender que a saúde do trabalhador não necessariamente se traduz na ausência de sofrimento, mas está associado a forma como o teletrabalhador enfrenta as restrições e pressões advindas desse modelo de atividade. Direcionando a Organização do Trabalho parte da “responsabilidade” em estimular meios de cooperação e confiança mútua, que associados a sistemática social, propiciem a internalização pelo trabalhador de um meio ambiente psiquicamente saudável.

A autonomia no trabalho é um fator importante para o desenvolvimento humano e social, porém deve estar despida de quaisquer manipulações neoliberais ou capitalistas, para só assim proporcionar uma ampliação da subjetividade que transforme o sofrimento em prazer. Para tanto, necessário se faz uma investigação acerca da organização do trabalho contemporânea, bem como um respaldo legal efetivo.

Dessa forma, o presente estudo abre novos horizontes para investigações futuras, visando o fortalecimento da ciência jurídica e a importância da multidisciplinariedade em relação ao respaldo normativo quanto a recente modalidade do teletrabalho.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. “Uberização: A era do trabalhador just-in-time?”. *Estudos Avançados*, vol. 34, nº 98, pp. 111-126, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus: o trabalho sob o fogo cruzado*. 1ª edição - Kindle. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BATALHA, A. L. *A Alienabilidade no Direito Laboral, Trabalho no Domicílio e Teletrabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. *Vida para Consumo: a transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Zahar, 2008

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai. de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

BRASIL. *Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm).

BRASIL – IBGE. *PNAD COVID19* - [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia\\_noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27972-pandemia-dificulta-acesso-de-28-6-milhoes-de-pessoas-ao-mercado-de-trabalho-na-ultima-semana-de-maio](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia_noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27972-pandemia-dificulta-acesso-de-28-6-milhoes-de-pessoas-ao-mercado-de-trabalho-na-ultima-semana-de-maio)

BRASIL, *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1).

BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho.*Teletrabalho no TST é exemplo de eficiência*. 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tQlgRbgPjvY>.

BRASIL.Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). *Teletrabalho. Home Office. Trabalho à distância*.Disponível em: [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1\\_\\_010917\\_AF\\_CARTILHA\\_TELETRABALHO\\_APOS\\_OLIMPIADA1.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução Administrativa nº 1.970, de 20 mar. 2018*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 22 mar. 2018 (versão 1.1). Disponível em: [http://www.tst.jus.br/informativos-lp/\\_asset\\_publisher/oZPq/document/id/24554006](http://www.tst.jus.br/informativos-lp/_asset_publisher/oZPq/document/id/24554006).

COMTE, A. 1972. Terceiro opúsculo (maio de 1822) : *Plano dos trabalhos científicos necessários para reorganizar a sociedade*. In : COMTE, A. *Opúsculos de filosofia social*. São Paulo : Usp.

CORONAVIRUS disease (COVID-19) *pandemic*. *World Health Organization*, Genebra, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3fCoZ5b>.

DEJOURS, C. ABDOUCHELI, Elisabeth. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. 1990. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do Trabalho*. São Paulo, SP: Atlas S.A, 1994. p. 21-32.

DEJOURS, C. *Subjetividade, trabalho e ação*. Revista Produção, São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, Christophe. *O trabalho como enigma*. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). Trad.: Franck Soudant. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro-RJ: Fiocruz; Brasília-DF: Paralelo 15, 2008. p. 127-139.

DEJOURS, Christophe. ABDOUCHELI, Elisabeth JAYET; Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2012.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2012.

Durkheim, É. (1964 [1893]). *The Division of Labor in Society*. New York: Free Press.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anyti me, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburgo: *Publicati ons Office Of The European Union*, 2017. 74 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf).

FOUCAULT, M. *Nascimento da biopolítica (1978-1979)*, SP – SP, Martins Fontes, 2008

HAN, B.-C. *Sociedade do cansaço / Byung-Chul Han* ; tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada – Petrópolis, RJ : Vozes, 2019.

IPEA (2020) - *Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo*. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_teletrabalho PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho PDF)

KURLAND,NANCY B./DIANEE.BAILEY(1999), «*Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime*», in *Organizational Dynamics*, 53-68.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)*. São Paulo: LTr, 2018.

MENDES, A. M.(Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

NILLES,JACK M.(1975), «*Telecommunications and Organizational Decentralization*», in *IEEE Transactions on Communications*, 23, n.º 10, 1142-1147.

NILLES,JACK M.(1998), *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*, John Wiley & Sons, Inc., United States of America.

SANTOS, B. S. *A cruel pedagogia do vírus* [recurso eletrônico- Kindle]. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2020.

SENNETT, R. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.