

O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador

The impact of the telecommuting into the health of the worker

Ingrid Elise Scaramucci Fernandes *

Submissão: 16 out. 2022
Aprovação: 20 dez. 2022

Resumo: O trabalho desenvolvido fora da sede da empresa não é um conceito novo, entretanto, com a recente pandemia de covid-19, este ganhou novos contornos, razão pela qual se faz necessária a melhor elucidação deste conceito e, também, a reflexão quanto aos impactos deste na vida do trabalhador. Este artigo tem por objetivo apresentar as mudanças que foram inseridas na legislação brasileira referente ao trabalho remoto, bem como a imposição deste frente à pandemia de covid-19 a partir de 2020. Através da análise dessa nova realidade, verifica-se que muitos trabalhadores não encontraram um ambiente laboral sadio, haja vista a falta de regramento específico das condições de trabalho remoto, bem como a imposição do trabalho em regime de *home office* a partir da necessidade de distanciamento social. Por esta razão, busca-se analisar o impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador, principalmente no que diz respeito à saúde psíquica do trabalhador, da falta de regulamentação e controle específico de jornada e de mecanismos que previnam o adoecimento do trabalhador, de forma a indicar eventuais necessidades para que este cumpra o regramento jurídico pertinente ao meio ambiente laboral.

Palavras-chave: direito; direito do trabalho; teletrabalho; *home office*; trabalho remoto; saúde; meio ambiente do trabalho.

Abstract: *The work developed outside the company's headquarters is not a new concept, however, with the recent Covid-19 pandemic, it has gained new contours, which is why it is necessary to better elucidate this concept and to reflect on the impacts of this concept on the worker's life. This paper aims to present the changes that were*

* Advogada. Professora da Escola Paulista de Direito. Discente do Mestrado em Função Social do Direito da FADISP. Coordenadora da ESA – Núcleo Diadema. Professora convidada da ESA São Paulo em diversos cursos. Assistente de Coordenação de diversos cursos da ESA São Paulo. Especialista em Direito e Relações do Trabalho.

inserted in the Brazilian legislation related to remote work, as well as the imposition of this front to the Covid-19 pandemic from 2020. Through the analysis of this new reality, it is verified that many workers did not find a healthy work environment, given the lack of specific rule of remote working conditions, as well as the imposition of work in home office regime from the need for social distancing. For this reason, it seeks to analyze the impact of telework on workers' health, especially about the worker's psychic health, the lack of regulation and specific control of workdays and mechanisms that prevent the worker's illness, in order to indicate possible needs for the worker to comply with the legal rule relevant to the work environment.

Keywords: law; labor law; telecommuting; home office; labor environment.

Sumário: 1 Introdução | 2 O teletrabalho | 2.1 As modificações da legislação brasileira quanto ao teletrabalho | 3 A pandemia de covid-19 e o panorama do trabalho remoto | 4 A evolução da saúde do trabalhador no trabalho remoto | 5 Conclusão

1 Introdução

O presente artigo tem por objetivo apresentar, de forma sucinta, a evolução do trabalho remoto, especificamente no Brasil, após a decretação do estado de pandemia frente à covid-19, desde março de 2020, e a necessidade de os trabalhadores serem retirados do seu ambiente laboral e colocados para exercer suas funções de forma remota.

Pretende-se utilizar da pesquisa bibliográfica, para fim de verificar se houve aumento no número de empregados que desenvolveram doenças relacionadas à falta de convívio social ou em razão do trabalho remoto, para fim de se criar um paralelo entre o trabalho executado de forma remota e a saúde dos trabalhadores.

Para fim de se desenvolver o estudo, utilizou-se da análise dedutiva dos dados disponíveis para pesquisa, especialmente dos números de afastamentos previdenciários ocorridos desde o início da pandemia de covid-19, em comparação com os casos do ano imediatamente anterior à imposição de isolamento social.

O objetivo dessa análise, portanto, é verificar se, com a imposição do distanciamento social e a falta de regramento específico quanto

ao trabalho remoto, houve prejuízo à vida do trabalhador, para que se possa concluir quais são as medidas necessárias a serem tomadas para diminuir o número de doenças causadas pelo teletrabalho.

Dadas essas considerações iniciais, passa-se, portanto, ao exame do teletrabalho.

2 O teletrabalho

O teletrabalho tem origem etimológica no advérbio grego *téle* que significa “longe, a distância” (FERREIRA, 2011, p. 1), desse modo, já é possível constatar que o teletrabalho é aquele desenvolvido longe, ou à distância.

Outros são os termos utilizados para definir o trabalho realizado fora da sede da empresa, dentre eles os mais comuns são: *home office* que seria o termo em inglês para trabalho em casa, além do termo “trabalho remoto”, que seria realizado por meio de sistemas eletrônicos fora da sede da empresa, entretanto, não se limitando à residência do trabalhador, podendo ser desenvolvido em qualquer localidade. Para fim deste artigo, utilizar-se-á os três termos como sinônimos, uma vez que não há consenso quanto a qualquer distinção entre eles.

O conceito de teletrabalho foi difundido a partir da obra de Jack Nilles, com título original *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: options for tomorrow*, que em tradução livre significa “A troca do transporte pelas telecomunicações: opções para amanhã”. Nesta obra, Nilles, que foi engenheiro da NASA, busca alternativas para o problema do transporte nas grandes metrópoles, o que já era caótico na década de 70, quando foi escrita sua obra.

Nilles ainda cria uma nomenclatura para o teletrabalho, chamando-o de *telecommuting* para designar o trabalho que seria prestado na casa do trabalhador e indica que esta seria a resposta para resolver os problemas relacionados ao transporte.

Na definição de Nilles, teletrabalho é o trabalho que permite alcançar seus resultados usando tecnologia da informação, como telecomunicações e computadores, em vez de movimento físico das pessoas. Assim, corresponde à “possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”. (NILLES *apud* ARAÚJO; LUA, 2021).

Desde então, foram muitas as experiências com o teletrabalho, com

defensores ferrenhos da sua utilização e até céticos que não acreditam na sua eficácia, de todo modo, com os recentes acontecimentos gerados pela pandemia de covid-19, a partir de março de 2020, viu-se a necessidade de se deixar o convívio social para fim de preservar a saúde de todos, sendo que, para muitos, o trabalho remoto foi a única solução possível para se dar prosseguimento às relações de emprego.

2.1 As modificações da legislação brasileira quanto ao teletrabalho

O teletrabalho, na legislação brasileira, está previsto nos artigos 75-A a 75-E, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzidos após a Lei n. 13.467/2017. Antes da chamada Reforma Trabalhista de 2017, não havia uma disposição expressa, na legislação, referente ao teletrabalho.

A CLT, conceitua o teletrabalho, no artigo 75-B, *caput* como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo” (BRASIL, 2021, p. 35).

Verifica-se, deste modo, que o teletrabalho se diferencia do trabalho externo, atividades essas tidas como aquelas prestadas preponderantemente “na rua”, ou seja, as atividades que, apesar de desenvolvidas fora da sede da empresa, não necessariamente se utilizam de tecnologia de informação e comunicação, como são os casos previstos no 62, I, da CLT, dos quais pode citar o representante comercial e o caminhoneiro, como exemplos¹.

A legislação trabalhista prevê que o regime de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho (artigo 75-C, *caput*). Caso a empresa pretenda converter um trabalho presencial em teletrabalho, deverá haver comum acordo com o empregado, conforme previsto no § 1º do mesmo artigo, entretanto, para que haja a conversão do regime de teletrabalho para trabalho presencial, não há necessidade de concordância do empregado, porém, deve ser avisada a mudança com 15 dias de antecedência, para fim de que o trabalhador possa adaptar sua rotina.

Desse artigo se pode depreender a ideia de que, a própria legislação

¹ Atualmente já há entendimento no sentido de que a atividade de caminhoneiro pode ter a jornada controlada por meios telemáticos, entretanto, ainda existem posicionamentos no sentido de que essa jornada externa não está inserida naquelas que possuem controle de jornada.

trabalhista entende que o teletrabalho é algo excepcional e, teoricamente, até mesmo prejudicial ao trabalhador, uma vez que, para fim de que seja instituído a legislação determina a expressa concordância do empregado, entretanto, para o seu retorno às atividades na sede da empregadora, não precisa de concordância, a demonstrar que o mais benéfico seria o trabalho na sede da empregadora.

Recentemente, em 25 de março de 2022, foi editada a Medida Provisória n. 1.108/2022 (BRASIL, 2022a) que trouxe algumas modificações quanto ao teletrabalho na CLT, dentre as modificações estão:

i) a inclusão dos termos “trabalho remoto” e “preponderante ou não” no artigo 75-B, *caput*, possibilitando que o teletrabalho (ou trabalho remoto, nos termos da Medida Provisória) não necessariamente sejam prestados de forma habitual fora da sede da empresa, podendo caracterizar um contrato de trabalho em regime de teletrabalho, mesmo que o empregado o faça apenas em alguns dias da semana; *ii)* a possibilidade do comparecimento habitual, para fim de realização de tarefas específicas não descaracterizará o trabalho remoto, nos termos do § 1º do artigo 75-B; *iii)* a previsão de que o trabalho remoto possa ser realizado por jornada, tarefa ou produção, sendo que, nos casos de trabalho por tarefa ou produção, não se aplicarão as normas relativas ao controle de jornada e horas extras previstas no Capítulo II do Título II da CLT, conforme trazem os §§ 2º e 3º do artigo 75-B; *iv)* a fixação de que os trabalhos desempenhados por operadores de telemarketing ou de teletendimento. Entende-se que este § 4º, do artigo 75-B tem por objetivo dirimir eventuais dúvidas e confusões que possam ser geradas pela utilização de termos que tenham o prefixo tele; *v)* a utilização de equipamentos, infraestruturas e softwares, além de outras ferramentas digitais ou de internet utilizadas para o teletrabalho, fora da jornada habitual de trabalho, não serão consideradas tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo no caso de acordo individual ou coletivo prevendo essa possibilidade; *vi)* a aplicação da norma sindical vigente na base territorial na qual o empregado está lotado, independente de realizar suas funções fora do estabelecimento; *vii)* permissão do teletrabalho à aprendizes e estagiários; e *viii)* a possibilidade de fixação e controle da jornada no trabalho remoto.

A Medida Provisória foi convertida em Projeto de Lei de Conversão

(PLV) n. 21/2022 em agosto, sendo sancionada, pelo Presidente da República, entretanto, até o fechamento deste artigo ainda não havia sido elaborado o Decreto Legislativo.

Disposição interessante foi inserida no § 3º do artigo 75-C, indicando que, o empregador não será responsável pelas despesas pertinentes ao retorno presencial do trabalhador caso este tenha optado por realizar suas atividades fora da localidade prevista no contrato durante o trabalho remoto, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes. Esse parágrafo, aparentemente, foi gerado em razão das mudanças de localidade ocorridas durante a pandemia de covid-19, na qual muitas pessoas optaram por mudar sua residência para locais mais afastados dos grandes centros, daí surgiu uma necessidade de se legislar sobre o retorno ao local de origem do trabalho, haja vista a previsão celetista quanto à transferência do empregado.

A última modificação referente ao teletrabalho foi inserida no artigo 75-F, que não existia na redação original trazida pela Lei n. 13.467/2017 que disciplinou o teletrabalho. O referido artigo dispõe que os empregadores devem dar prioridade para a alocação em teletrabalho ou trabalho remoto aos empregados deficientes e com filhos ou crianças sob guarda judicial, de até quatro anos de idade. Apesar de todos os conflitos existentes quanto aos benefícios do trabalho remoto, o dispositivo traz a indicação de que o legislador enxerga o teletrabalho como um benefício para aqueles que têm alguma dificuldade de locomoção ou outro tipo de deficiência, bem como para as empregadas e empregados que tenham sob a sua guarda crianças pequenas, que demandam maior atenção, a trazer certa flexibilização na jornada de trabalho. De todo modo, será melhor abordado a frente as questões relativas a essa modalidade de trabalho e seus benefícios e malefícios ao empregado.

De todo modo, considerando que as disposições são recentes, ainda não existem muitas decisões quanto a estas evoluções no ordenamento jurídico.

3 A pandemia de covid-19 e o panorama do trabalho remoto

Em março de 2020 o Governo Federal, seguindo orientações da OMS, declara estado de pandemia no país ante o alastramento do vírus SarsCov2, que transmite a covid-19 de forma global, a partir de então as relações de trabalho como antes conhecidas foram drasticamente alteradas, inclusive, muitas dessas alterações ainda estão passando

pelas suas fases iniciais, não sendo possível, pelo menos por enquanto, dimensionar todos os reflexos que a pandemia gerará na sociedade.

Não fosse a falta de regulamentação mais profunda sobre o tema, que somente recentemente foi efetivamente regradada, os impactos pessoais na vida dos trabalhadores que, abruptamente, foram impedidos de circular livremente no ambiente laboral e tiveram que se adaptar a uma rotina de isolamento, dentro de suas residências, os impactos gerados nas relações de emprego foram inúmeros.

Para fim de diminuir os impactos danosos que pudessem ser gerados pela dispensa em massa, bem como pela queda do consumo e, conseqüentemente, dos postos de trabalho, o Governo Federal instituiu medidas para proteção do emprego, dentre elas estavam a interrupção do contrato de trabalho e a redução parcial da jornada, com recebimento de benefício social para fim de manutenção da renda. Essas medidas foram expedidas através da Lei n. 14.020/2020, do Decreto n. 13.442/2020 e da Portaria SEPTME n. 16.655/2020, além de outras normas que vieram a ser expedidas posteriormente, para fim de prorrogar as medidas de manutenção do emprego já instituídas.

Deste modo, aqueles trabalhadores que tinham a possibilidade de executar suas funções fora do ambiente laboral ordinário, utilizando-se de Internet, telefone, programas e computadores, de modo que não houvesse contato com o mundo exterior e, conseqüentemente, risco de vida, foram transferidos para o regime de trabalho remoto.

Assim, o que era para ser uma exceção ao contrato de trabalho exercido no âmbito de uma empresa, passou a ser a única opção viável para que as pessoas pudessem manter o seu emprego e a sua saúde durante a grave pandemia que assolou o mundo.

Segundo Góes, Martins e Nascimento (2021), em 2020, após a decretação do estado de emergência, em razão da covid-19, milhões de pessoas passaram a trabalhar no regime de teletrabalho. Mais de 8 milhões de trabalhadores, em todo país, foram afastados do local de trabalho, entretanto, continuaram a exercer suas atividades de forma remota.

Em que pese atualmente o número de trabalhadores em *home office* tenha diminuído, ainda é um número elevado de trabalhadores que continuam nessa modalidade, inclusive, com a constatação por meio das empresas de que a manutenção de trabalhadores em casa traz uma economia considerável em custos com ambiente de trabalho, o que traz questionamentos sobre a forma como é gerido esse trabalho a distância.

Por isso, é importante uma análise acerca dos potenciais que tais implementações desenvolvem na vida dos trabalhadores e quais serão os riscos a longo prazo, o que se fará adiante.

4 A evolução da saúde do trabalhador no trabalho remoto

Sempre que se fala no trabalho remoto existem mais elogios do que senões, sendo que o foco de tais manifestações são no sentido de que o *home office* aumenta o desempenho da organização e prega um ar de liberdade dos trabalhadores que podem melhor organizar o seu tempo entre trabalho e família, sem ter que “perder tempo” na locomoção ao local de trabalho e vice-versa, um dos grandes problemas das metrópoles, onde se concentra um número elevado de trabalhadores que podem desenvolver suas atividades remotamente, como visto acima.

Entretanto, tais estudos não trazem as reflexões sobre a sobrecarga de trabalho que acaba sendo aplicada aos trabalhadores ante a inexistência de legislação específica sobre o controle da jornada de trabalho e o direito à desconexão, que é um dos principais problemas do trabalhador em *home office*.

Além disso, é importante frisar que a realidade do trabalho remoto acabou sendo imposta aos trabalhadores frente à pandemia, uma vez que, diante da grave crise econômica e do fechamento de inúmeros postos de trabalho, viu-se no trabalho remoto a única possibilidade de se manter no mercado de trabalho, sendo que, por esta razão, os trabalhadores se sujeitaram a ela sem maiores questionamentos sobre os reflexos do trabalho remoto na sua vida. Desta forma, o *home office* tem um impacto muito grande na sociedade.

Verifica-se, assim, que para além das questões relacionadas apenas com a manutenção do posto de trabalho, o trabalho remoto envolve outras vertentes tão ou até mesmo mais importantes para a vida do trabalhador.

O momento no qual o empregado é retirado do seu local habitual de trabalho e colocado para trabalhar em sua residência, muitas vezes sem um local adequado para desenvolver suas atividades, sem os instrumentos corretos e a ergonomia devida, trazem muitos problemas à sua saúde, seja física ou mental.

É importante que seja pontuado que o meio ambiente laboral deve ser adequado ao tipo de trabalho a ser desempenhado, bem como os limites da jornada devem ser preestabelecidos, haja vista

que é necessário que os trabalhadores tenham uma divisão concreta dos limites entre o trabalho e o lazer, para fim de que possam ser focar no desenvolvimento daquelas atividades e, deste modo, possam desenvolvê-las da melhor forma possível.

Salientando as lições de Maranhão, Freire e Verbicaro (2020, p. 5):

[...] o meio ambiente laboral, de acordo com o pensamento científico contemporâneo, é realidade resultante de uma complexa interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos que condiciona, direta ou indiretamente, a qualidade de vida daquele que presta qualquer modalidade de trabalho, valendo lembrar, ademais, que a ideia de saúde, no âmbito do mundo do trabalho, também abarca a dimensão mental (Convenção 155 da OIT, art. 3º, alínea “e”, e Decreto 1.254/194 (LGL\1994\13)). Assim, revela-se sobremodo insuficiente a clássica construção conceitual que vê o meio ambiente do trabalho como simples “local da prestação de serviço”. De fato, não importa o contexto, o local da execução do trabalho sempre representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental – quiçá a sua expressão mais visível e tangível, mas que, certamente, a ela não se resume.

Desta feita, verifica-se que o ambiente laboral não diz respeito apenas ao espaço físico e aos agentes insalubres/perigosos, mas sim, a todo tipo de conduta/acontecimento que possa gerar algum tipo de adoecimento ao trabalhador, seja este físico ou mental.

Assim, chega-se ao problema atual que é a construção de um ambiente laboral sadio quando os trabalhadores estão no trabalho remoto.

Para Márcia Bandini, médica do trabalho e professora da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, em entrevista concedida é preciso fazer uma reflexão sobre o trabalho domiciliar.

[...] A primeira coisa que eu coloco é isso, home office não é igual para todo mundo. O que temos visto, é uma desconstrução desse mundo maravilhoso do home office. As jornadas estão cada vez mais extensas, porque as pessoas estão com medo de perder seus empregos, mas também porque, no contexto do isolamento social, acaba existindo uma confusão entre os limites da vida profissional e pessoal. É um tema que precisará ser regulamentado melhor. (CARVALHO, 2020).

Verifica-se assim, que o meio ambiente laboral, quando no trabalho remoto, é tão importante quanto o fornecimento de equipamentos necessários ao desenvolvimento do trabalho. Há de se promover um ambiente laboral sadio, em amplo sentido, para fim de que o trabalhador possa desempenhar as suas funções da melhor forma possível e não gerar problemas à sua saúde.

São inúmeros os aspectos negativos que podem ser indicados em relação ao trabalho remoto, dentre eles se pode citar:

- a) Falta de contato direto com seus colegas e exclusão de convívio em momentos de relaxamento dentro do ambiente laboral (ex. pausa para o café, conversas casuais), que tem um papel importante na melhora do desempenho e na mitigação da preocupação inerente ao trabalho;
- b) Falta de apoio dos colegas durante o dia a dia, gerando uma sensação de solidão e isolamento profissional e social;
- c) Relações com vizinhos e familiares impactadas por estigmas sociais, uma vez que, quem fica em casa passa a impressão de estar desempregado/desocupado;
- d) Maior número de conflitos familiares, com maior cobrança para participação das tarefas domésticas, confundindo-se o fato de estar em casa com a inexistência de trabalho a ser desempenhado;
- e) Perda da privacidade, o seu trabalho e a sua intimidade se confundem;
- f) Desorganização no uso do tempo, confusão na rotina de trabalho, lazer, afazeres domésticos, sono, cuidados pessoais etc.;
- g) Conseqüentemente a perda do controle da jornada de trabalho, sensação de estar o tempo todo no trabalho, sem pausas, jornadas que se estendem nas madrugadas e finais de semana;
- h) Falta de estrutura e meios técnicos de se desenvolver o trabalho, uma vez que estas funções, no ambiente da empresa, são desenvolvidas por outros trabalhadores, enquanto no trabalho remoto cabe integralmente ao trabalhador, também, a gerência e adequação dos seus meios de trabalho, existindo uma cumulação de funções;
- i) Dificuldade de concentração pela existência de outras pessoas no mesmo local (membros da família, bichos de estimação, crianças etc.), bem como de barulhos externos aos quais não está adaptado (carro do ovo, carro do gás, lixeiro, crianças brincando etc.);

- j) Transferência dos custos de manutenção do ambiente laboral para o trabalhador, aumentando os custos da família com eletricidade, água, internet, alimentação, material de escritório, muitas vezes até mesmo computadores, além da inexistência do pagamento de vale transporte e auxílio alimentação;
- k) Uso de mobiliário inadequado ergonomicamente para o exercício das funções, o que pode gerar inúmeros problemas de saúde, principalmente relacionados à ergonomia;
- l) Falta de pausas e longas jornadas que também prejudicam o corpo, uma vez que não se tem uma jornada estabelecida, o trabalhador tende a permanecer por mais tempo conectado ao trabalho, para fim de cumprir as demandas, não se atentando para as pausas necessárias para alimentação e desconexão;
- m) Redução do conforto e diminuição das possibilidades de relaxamento, uma vez que o ambiente doméstico passa a ser o ambiente de trabalho, não há divisão física entre o local de trabalho e o local de lazer/descanso, causando um prejuízo à desconexão.

Esses prejuízos podem ser sintetizados pelo que traz Valadão e Ferreira (2017, p. 22):

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

O direito à desconexão, embora não muito conhecido pelos estudiosos do Direito do Trabalho, tem trazido importantes reflexos sobre a importância do ambiente do trabalho sadio, especialmente na nova realidade imposta em razão da necessidade de isolamento social.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2003, não paginado):

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Verifica-se, deste modo, que o direito do trabalhador em se desconectar do trabalho está diretamente ligado aos seus direitos da personalidade, uma vez que o homem trabalha para viver e não vive para trabalhar.

O trabalhador que é obrigado a se manter em trabalho ou à disposição do seu empregador, sem descanso, sem direito ao ócio, prejudicará a sua saúde e o desenvolvimento do seu trabalho.

Com o início da pandemia, o número de casos de *burnout* aumentou expressivamente.

O psiquiatra João Badari, em entrevista concedida à TV Globo (CAVALLINI, 2021) narrou que:

A intensificação da jornada de trabalho, atestada por estudos que apontam pelo menos o aumento de 10% na carga média laboral na pandemia, e a adoção apressada e desorganizada do trabalho remoto agravaram a saúde psicológica do trabalhador.

Essa informação é corroborada pelo número de benefícios previdenciários concedidos durante o período de isolamento social.

De 2019 para 2020 houve um crescimento de 97% nos auxílios-doença concedidos em razão de transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave com sintomas psicóticos, enquanto os casos sem sintomas psicóticos aumentaram 88%. Além disso, os casos de transtorno de pânico e episódio depressivo grave com sintomas psicóticos tiveram um impulsionamento de 73% (CAVALLINI, 2021).

Além desse acréscimo nos casos de doenças psicológicas que não necessariamente podem estar ligadas ao trabalho, durante a pandemia se viu um crescente número dos casos da Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, que foi incluída recentemente na CID, passando a ser considerada efetivamente como uma doença relacionada ao trabalho.

Segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, [2022b], grifos do autor):

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um **distúrbio emocional** com sintomas de **exaustão extrema, estresse e esgotamento físico** resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

A principal causa da doença é justamente o **excesso de trabalho**. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

Ainda, de acordo com o Ministério da Saúde, a Síndrome pode gerar depressão profunda e há necessidade de tratamento médico assim que verificados os primeiros sintomas.

Em que pese a inclusão da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional seja recente no país, verifica-se que houve um aumento significativo nas concessões de benefícios após o início da pandemia de covid-19.

Analisando os dados obtidos nos relatórios de concessão de benefícios previdenciários por acidente do trabalho (BRASIL, 2020) nos anos de 2019 e 2020², é possível constatar o seguinte: no ano de 2019 foram concedidos 631 benefícios, das duas modalidades (previdenciários ou acidentários) na Classificação Z73 da CID-10, na qual está inserida o *burnout*.

Já no ano de 2020, o número de benefícios subiu para 922, ou seja, um aumento de 46,12% nos benefícios deste CID-10, a demonstrar o quanto a pandemia foi influente no número de adoecimentos, sendo que grande parte disso é referente ao adoecimento relacionado ao trabalho.

Deste modo, verifica-se que a saúde do trabalhador teve uma piora no que diz respeito às doenças psicológicas e, considerando que um número considerável de trabalhadores foi afastado do ambiente físico da empresa e transferido para o trabalho em casa, há clara relação entre o *home office* e o adoecimento do trabalhador, a justificar o interesse e, até mesmo, a necessidade e urgência no desenvolvimento de políticas públicas para fim de se melhorar o ambiente laboral, seja ele físico não, para fim de que os trabalhadores possam desenvolver suas atividades

2 Até o encerramento do presente artigo ainda não havia dados relacionados aos anos de 2021 e 2022.

em um ambiente saudável e, com isso, se tenha melhor resultado tanto profissional quanto pessoal.

Desta forma, importante o paralelo entre as doenças ocupacionais psicológicas geradas pelo trabalho remoto e a responsabilidade da empresa em enfrentar essas medidas. Como bem abordam Valadão e Ferreira (2017, p. 27):

Importante ressaltar que, em regra, as condutas patronais que violam o direito ao lazer, em regra, decorrem do desrespeito às normas de saúde e segurança do trabalhador, porque tratam de impor limite à jornada. E não há dúvida de que as jornadas extenuantes, a proibição de gozo de férias e do descanso semanal remunerado, implicam negar o direito ao lazer e causam danos imateriais à pessoa que trabalha. Assim, afirma-se que a violação do direito ao lazer implica em ofensa ao direito da personalidade do obreiro, atingindo a integridade do ser humano, razão pela qual merece reparação.

Resta demonstrado que as relações atuais, sejam de trabalho, sejam intersociais estão passando por uma mudança nunca vista, desde a implementação e as tecnologias que hoje nos permeiam, até mesmo os modos de trabalho e a existência de novas doenças, tudo isso traz uma modificação substancial nas relações de emprego, sendo certo que cabe ao Poder Legislativo uma melhor adaptação das normas às relações atuais, principalmente no que diz respeito ao trabalho remoto.

E, para além disso, surge a importante necessidade de que as empresas tenham maior atenção ao teletrabalho, uma vez que são detentoras da força capital e, portanto, também responsáveis pelo melhor desenvolvimento da sociedade, lembrando-se, deste modo, as lições de Jucá e Monsteschio (2020, p. 484), acerca da função social da empresa:

Resta claro, porém, nesta organização e reorganização que vivemos uma coisa, a interdependência cresce cada vez mais, todos dependem de todos, direta ou indiretamente, são tempos de cadeias, de encadeamentos cuja ruptura desfaz o sistema, implicando ter-se que aprender a conviver com tais encadeamentos.

Neste encadeamento surgem em cada atividade humana uma pluralidade de objetivos e finalidades, a ação, atuação e funcionamento das coisas está obrigatoriamente multifocada na tentativa de conviver com o encadeamento da interdependência.

Verifica-se, portanto, que é papel fundamental, não somente do Poder Legislativo, mas, também, das empresas, haja vista sua função social e, para além disso, da sociedade como um todo, de se ter cuidado e criar medidas de apoio aos trabalhadores em atividade remota, para fim de que essa parcela considerável da população e da cadeia produtiva do país, não seja assolada por doenças mentais, haja vista o distanciamento social, falta de limites necessários para fim de desconexão e, deste modo, de se tentar evitar, ao menos, as possíveis lesões à integridade física e psíquica do trabalhador.

5 Conclusão

Em que pese a existência de alguns artigos na CLT que dispõem sobre o teletrabalho, esses não são suficientes para regulamentar as especificidades existentes nesta modalidade contratual, razão pela qual, este ano, foi editada a Medida Provisória n. 1.108/2022, convertida na PLV n. 21/2022, que instituiu maiores especificidades a essa relação de emprego. Ainda, existem inúmeros projetos legislativos que buscam a construção de uma regulamentação mais robusta quanto ao teletrabalho, haja vista a necessidade de se criar normas para fim de proteger a intimidade, a desconexão e a saúde do teletrabalhador, além da responsabilidade por eventuais acidentes ocorridos durante o trabalho remoto. Verifica-se, assim, que há um encaminhamento para a discussão do assunto na esfera legislativa, sendo necessário aguardar as conclusões que serão geradas.

Entretanto, o teletrabalho se tornou uma realidade, diante da pandemia de covid-19, na qual os trabalhadores foram forçados a se afastar da sede da empresa, sendo que, muitos deles puderam continuar a desenvolver suas atividades de forma virtual, através do chamado trabalho remoto, sendo, portanto, urgente a discussão quanto à essa modalidade de trabalho.

A falta de convívio social já imposta pela pandemia de covid-19, somada a longas horas de trabalho, sem convívio com outras pessoas, sem a possibilidade de executar pausas e desconectar-se do ambiente virtual gerou um aumento considerável nos casos de trabalhadores que desenvolveram doenças psicológicas durante a pandemia.

Além dos malefícios acima indicados, some-se a isso a falta de um espaço correto para o desempenho do seu trabalho, com uma delimitação física do local de trabalho e do local de lazer/residência. A falta dessa diferenciação tornou muito mais complexo o relacionamento dos

trabalhadores com os seus familiares, seja pela falta de rotina, a gerar uma confusão entre tarefas profissionais e tarefas pessoais, seja pela falta de controle que se tem com distrações exteriores, que não ocorreriam se a pessoa estivesse na sede da empregadora, tudo a prejudicar, ainda mais, a saúde do trabalhador, seja física ou psíquica.

Dentre essas doenças está a Síndrome de *Burnout*, na qual o trabalhador sofre uma estafa mental ocasionada pelo excesso de cobranças e de trabalho. Apesar do enquadramento do *burnout* como uma doença do trabalho ser recente, é algo preocupante e que deve ser observado pelos órgãos públicos e pelas empregadoras, haja vista que é altamente perigosa para o psicológico do trabalhador, podendo acarretar problemas irreparáveis na sua saúde.

A saúde do trabalhador deve ser preservada a todo custo, uma vez que é ela que irá garantir que sua força de trabalho continue a ser desempenhada e mais, garantirá que aquele cidadão não será um fardo para o Estado, haja vista que, caso adoentado, necessitará de auxílio previdenciário, onerando ainda mais o Poder Público.

Deste modo, a saúde do trabalhador é o ponto principal a ser salvaguardado nas relações de trabalho, pois, sem saúde, o trabalhador sequer conseguirá desempenhar as mais básicas das suas funções.

Ademais, a saúde, assim como o trabalho e o lazer estão inseridos no artigo 6º da Constituição Federal em grau de igualdade, ou seja, não cabe a proteção do trabalho a todo custo, retirando do trabalhador a sua saúde e o seu lazer, haja vista que todos são elementos essenciais para se garantir uma vida digna em um Estado Democrático de Direito.

Por essa razão, é papel da sociedade como um todo buscar meios para garantir que sejam respeitados esses direitos.

No que diz respeito ao teletrabalho, essa garantia social deve ser alcançada através de políticas públicas para fim de proteção do trabalhador, bem como de ações que visam a publicidade dos malefícios envolvidos no trabalho remoto e meios para que esses sejam mitigados.

Para isso, cabe às empregadoras (aqui na visão macro de todos aqueles que contratam trabalhadores, por qualquer regime contratual) a criação de mecanismos de proteção da saúde do trabalhador remoto, seja através de reuniões esporádicas na sede da empresa, para fomentar a sociabilização entre os trabalhadores, seja através do fornecimento de materiais adequados para que o teletrabalhador possa desempenhar suas funções da melhor forma possível, bem como através de um ambiente saudável do ponto de vista psicológico, com a

criação de metas factíveis, cobranças cautelosas e um canal aberto para conversas amigáveis, fazendo com que o trabalhador se sinta inserido no ambiente de trabalho e não apenas se sinta como um mero executor mecanizado de ordens.

Apesar de parecerem simples, essas medidas necessitam de empenho e investimento pelas empresas, para que se concretizem de forma eficaz, deste modo, cabe às empregadoras verificar que, apesar de parecer um “gasto”, trata-se, na verdade, de investimento em mão de obra, haja vista que o trabalhador que estiver saudável e satisfeito com suas relações e condições de trabalho desempenhará suas funções de forma mais eficaz e plena, gerando menos gastos futuros com afastamentos médicos, queda na produtividade e até mesmo ações judiciais pleiteando direitos relacionados à saúde do trabalho.

Por esta razão, buscou-se trazer neste trabalho os malefícios existentes por trás do trabalho remoto, para que gerem a conscientização dos detentores da produção econômica para os cuidados com a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho remoto, para que esses profissionais não sejam negligenciados, cumprindo-se, portanto, a função social da empresa.

Referências

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, n. 27, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 6 abr. 2022.

BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho*: CLT de bolso. 6. ed. São Paulo: Ridell, 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1943. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, n. 59, p. 6, 28 mar. 2022a.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Saúde de A a Z*: Síndrome de Burnout.

Brasília, DF : Ministério da Saúde, [2022b]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Tabelas - CID-10: auxílios-doença acidentários e previdenciários concedidos segundo os códigos de Classificação Internacional de Doenças – CID-10*. Brasília, DF : Ministério do Trabalho e Previdência, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/tabelas-cid-10>. Acesso em: 12 jun. 2022.

CARVALHO, Igor. “Home office não é igual para todo mundo”, alerta médica do trabalho. *Brasil de Fato*, São Paulo, 6 ago. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/08/06/home-office-nao-e-igual-para-todo-mundo-alerta-medica-do-trabalho>. Acesso em: 5 abr. 2022.

CAVALLINI, Marta. Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas. *G1*, São Paulo, 16 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 8 abr. 2022.

FERREIRA, Rosângela Gomes. Uma abordagem morfossemântica das formações TELE-X no português brasileiro. In: BERNARDO, Sandra; AUGUSTO, Marina; VASCONCELLOS, Zinda (org.). *Linguagem: teoria, análise e aplicação*. Rio de Janeiro: PPGL-UERJ, 2011. v. 6, p. 61-74. Disponível em: http://www.pglettras.uerj.br/linguistica/textos/livro06/LTAA_livro_completo.pdf#page=66. Acesso em: 13 jun. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão? *Carta de Conjuntura*, n. 52, Nota de Conjuntura 6, 3. trim. 2021. 11 p. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10875/6/CC_52_nota_6_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 5 abr. 2022.

JUCÁ, Francisco Pedro; MONSTESCHIO, Horácio. Empresa: função social. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 458-481, ago./dez. 2020. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/248>. Acesso em: 19 jan. 2023.

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

PINEL, Maria de Fátima de Lima. *Teletrabalho: o trabalho na era digital*. 1998. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1998.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. São Paulo, 23 jun. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 5 abr. 2020.

VALADÃO, Carla Cirino; FERREIRA, Maria Cecília Máximo Teodoro. A responsabilidade civil do empregador por dano existencial decorrente da violação ao direito fundamental à desconexão. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, a. 43, n. 174, p. 19-39, fev. 2017.