

7

O teletrabalho sob a ótica da ergonomia cognitiva e organizacional

Gabriel Novato Santos Frazuzino

RESUMO

Os avanços tecnológicos impõem ao direito trabalhista a necessidade constante de se reinventar para abarcar novas formas de organização do trabalho enquanto fator de produção no sistema capitalista. Tal ramo do direito tem por primado a proteção da classe trabalhadora, considerada hipossuficiente na relação de emprego, e busca assegurar a observância de um patamar civilizatório mínimo, garantidor de um trabalho decente.

Neste jaez, hodiernamente, o teletrabalho é uma realidade crescente, potencializada pela pandemia de Covid-19 que trouxe o isolamento social como medida fundamental de combate à propagação da doença. No entanto, tal forma de trabalho não representa uma novidade absoluta, a despeito de sua regulamentação ser recente em diversos países, caso do Brasil que o fez apenas em 2017 com a Reforma Trabalhista.

Como se verá, o ordenamento jurídico pátrio possui diversas lacunas que podem representar um entrave na implementação do teletrabalho de forma harmônica com os direitos fundamentais dos trabalhadores. O presente artigo abordará tais lacunas e outros pontos problemáticos acerca do tema, e indicará a adoção de diretrizes sobre ergonomia cogni-

tiva e organizacional como um caminho para assegurar que o teletrabalho no Brasil não se torne um mecanismo de redução de custos operacionais em detrimento da saúde e segurança dos trabalhadores.

Palavras-chave: Era Digital. Teletrabalho. Ergonomia. Direito do Trabalho.

INTRODUÇÃO

O estudo do teletrabalho, após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, passou a ser aprofundado em toda doutrina, de modo que já há considerável produção acerca deste instituto. Entretanto, os pontos problemáticos relativos ao teletrabalho ganharam ainda maior relevo com a experiência prática de implementação massiva desta modalidade de prestação de serviços durante a pandemia de Covid-19. Nesse sentido, em um curto espaço de tempo, milhões de trabalhadores em todo o mundo passaram a vivenciar situações problemáticas, como: a impossibilidade de desconexão do trabalho; prejuízo ao lazer e convívio familiar; ingerências indevidas na intimidade e vida privada; sobrecarga ainda maior para as mulheres; cobranças excessivas por parte dos empregadores, realizadas agora por meios telemáticos; impactos da falta de separação entre o ambiente de trabalho e o doméstico; prolongamento excessivo da jornada de trabalho, devido à falta de parâmetros para avaliar o cumprimento de metas; entre diversas outras.

Dentro dessa nova realidade, o problema que este estudo se propõe a investigar pode ser sintetizado, de forma específica, no seguinte questionamento: quais podem ser os impactos do trabalho remoto, sob o ponto de vista da ergonomia cognitiva e organizacional, nos direitos fundamentais dos teletrabalhadores?

A partir do problema proposto, serão analisados os impactos causados sobre os direitos à saúde, ao lazer e ao convívio familiar do teletrabalhador que a falta de desconexão do trabalho pode gerar, contexto em que será analisada a possibilidade de condenação por dano existencial no caso de violação ao direito à desconexão do teletrabalhador. Investigar-se-á, ainda, como a atual normatização brasileira sobre o tema pode permitir a vigilância constante daqueles que trabalham de forma remota, além de privá-los de direitos básicos relativos à jornada de trabalho. Será estudado, por fim, como a dinâmica natural do teletrabalho demanda a adoção de diversas medidas ergonômicas (físicas, cognitivas e organizacionais) para garantir a saúde dos trabalhadores.

Propõe-se como hipótese que a falta de diretrizes ergonômicas para o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro terá por impacto acentuar os prejuízos dessa modalidade de prestação de serviços à saúde dos trabalhadores, o que demanda a adoção de medidas que tenham por parâmetro estudos de ergonomia cognitiva e organizacional, o direito comparado e diretrizes internacionais sobre a questão.

Além disso, a legislação brasileira acerca do teletrabalho não possui mecanismos adequados para coibir um exercício abusivo do poder fiscalizatório (ato ilícito, conforme artigo 187 do Código Civil), máxime diante do que dispõe o art. 62, III da CLT, o que poderá acarretar práticas abusivas que submetam estes trabalhadores a jornadas de trabalho permanentes, cujo resultado é a privação de direitos fundamentais básicos, como os direitos à saúde, lazer e convívio familiar.

O objetivo deste estudo será apontar a necessidade de adoção de diretrizes de ergonomia cognitiva e organizacional para o trabalho remoto, a fim de garantir que o uso desta modalidade de prestação de serviços, tão importante hodiernamente, não represente uma violação aos direitos fundamentais dos teletrabalhadores.

Para tanto, o tema será desenvolvido em três capítulos: a) no primeiro, será feita uma análise acerca do histórico e consolidação do trabalho remoto enquanto um fenômeno social e jurídico, e as formas com que o direito brasileiro e estrangeiro lidam com este; b) no segundo, serão indicadas as deficiências da legislação pátria quanto ao teletrabalho e apontadas as principais controvérsias sobre a temática; c) no terceiro, apontar-se-á a necessidade de implementação de diretrizes específicas de ergonomia cognitiva e organizacional a fim de evitar que o trabalho remoto seja desvirtuado e implique em ofensa a direitos fundamentais dos trabalhadores.

HISTÓRICO E CONSOLIDAÇÃO DO TELETRABALHO

Ao longo da história, o labor humano revestiu-se de diversas roupagens jurídicas, fato notório com a mera observação do progresso do sistema produtivo, que, há não muito tempo, tinha como pilar o trabalho escravo. As novas formas de organizar a produção de bens e serviços sempre tiveram, e ainda têm, uma relação dialética com as novas formas de organizar as relações de trabalho.

É possível elucidar essa dinâmica com uma breve remissão à história do direito do trabalho, que tem origem na 1ª Revolução Industrial, ocorrida entre os séculos XVIII e XIX. Naquele contexto, a nova forma de organização, estruturada no trabalho fabril, mecânico, repetitivo, com a exploração abusiva do trabalho de menores e mulheres, e sem condições de saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho, foi fundamental para a construção de um direito do trabalho intervencionista, protetivo e cujo pilar era o trabalho subordinado. Posteriormente, já no século XX, entre os anos de 1970 e 1990, o desenvolvimento de semicondutores, da computação pessoal e da internet, aliada a um novo paradigma de produção (Toyotismo) e, ainda, a um cenário de crise que impunha a busca por novas soluções, provocou um movimento de re-

construção das relações de trabalho, que passaram a ser estruturadas de formas mais flexíveis e descentralizadas (BARBOSA, 2019).

Atualmente, os avanços decorrentes principalmente dos impactos da tecnologia e da popularização da internet levam alguns estudiosos a apontarem a ocorrência de uma Revolução 4.0, que apresenta novos paradigmas socioeconômicos indicados mediante as mais diversas nomenclaturas, como: *gig economy*, *o crowdworking*, *sharing economy*, trabalho *on demand*, entre diversas outras. O fato é que, a despeito do nome atribuído a tais fenômenos, é inquestionável que o sistema produtivo passa por mudanças, e que estas implicam, inevitavelmente, na busca por uma roupagem jurídica adequada a regular a nova realidade de organização do trabalho que decorre deste contexto. É decorrência da interação constante entre fato, valor e norma, como bem apontado na obra clássica de Reale (BARBOSA, 2019).

O teletrabalho emerge como uma dessas novas modalidades de organização do trabalho, conquanto tenha raízes no trabalho em domicílio e sua formulação teórica tenha sido feita na década de 1950, por Norbert Wiener. Os avanços tecnológicos no decorrer do século XXI fizeram com que o teletrabalho se tornasse uma realidade, máxime devido às diversas vantagens que sua adoção proporciona a empregados e empregadores. Essa consolidação do trabalho remoto implicou na necessidade de sua regulamentação, em busca de conferir às partes segurança jurídica, de modo que diversos países desenvolveram normas acerca do teletrabalho, entre eles a Espanha, Portugal, Itália, França, Colômbia, Costa Rica, México, Peru, Equador, e, recentemente, o Brasil (CONALGO et al. 2017).

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho ainda não é objeto de nenhuma Recomendação ou Convenção, apesar de que algumas disposições da Convenção 177 e da Recomendação 184, sobre trabalho em domicílio, lhe são aplicáveis. Contudo, o teletrabalho já é objeto de diversos estudos da OIT, possuindo capítulo próprio na Enciclopédia de Saúde e Segurança Ocupacional da

entidade, além de ser tema presente em diversas orientações proferidas no contexto da pandemia de Covid-19, a exemplo do estudo intitulado “Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide”. Ademais, o teletrabalho, ainda em 2002, já foi objeto de um acordo europeu entre a Confederação Europeia dos Sindicatos e as Associações Europeias de Empregadores UNICE/ UEAPME e CEEP, que estabeleceu, em escala europeia, um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores (OIT, 2020).

A regulamentação brasileira do teletrabalho, com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), foi feita entre os artigos 75-A e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas o parágrafo único do artigo 6º deste diploma, introduzido pela Lei nº 12.551/2011, pode ser considerado o primeiro permissivo genérico para o instituto no ordenamento pátrio, ao dispor 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, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Entretanto, a despeito da normatização do teletrabalho no Brasil, sua adoção ainda se mostrava restrita, limitando-se a setores específicos, caso, por exemplo, do serviço público. Essa realidade sofreu uma grande reviravolta com a pandemia de Covid-19 que impôs a necessidade de adoção de medidas de distanciamento social, sendo que, entre elas, uma das mais utilizadas foi a imposição massiva de home office aos trabalhadores daqueles setores em que este era possível.

Nesse contexto, ao direito do trabalho, mais uma vez, foi imposta pela realidade uma necessidade de reestruturação, dessa vez em caráter de urgência para conferir segurança jurídica às relações de trabalho diretamente impactadas com a pandemia. A Medida Provisória 927, já no seu Capítulo II, trouxe diversas normas flexibilizando a adoção de teletrabalho por parte dos empregadores, e trazendo ainda uma regulamentação para diversos aspectos ignorados pela Lei nº 13.467/2017,

como, por exemplo, a responsabilidade pela manutenção e aquisição de equipamentos e a questão do tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado (PES-SOA e MIZIARA, 2020).

Posteriormente, a referida MP perdeu sua vigência por não ter sido convertida em lei, mas o teletrabalho permaneceu uma realidade no contexto da pandemia. Nesse sentido, segundo estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), realizados no terceiro semestre de 2020, no contexto de combate à Covid-19, o número de pessoas trabalhando de forma remota era de cerca de 8,7 milhões. Além disso, em outro estudo do IPEA, foi desenvolvida uma análise da possibilidade de implementação do teletrabalho para as profissões da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD), no qual se constatou que 22,7% dos empregos no Brasil podem ser realizados inteiramente de forma remota (IPEA, 2020).

É notório, portanto, que a pandemia de Covid-19 tende a ser um ponto de inflexão em relação à disseminação do trabalho remoto no Brasil, movimento que, contudo, deve ter por parâmetro as normas constitucionais que asseguram um patamar civilizatório mínimo à classe trabalhadora. Nesse sentido, a adoção do regime de teletrabalho deve respeitar o limite constitucional da jornada de trabalho, previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal (CF), a garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado, assegurado por meio das normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), além de se pautar em diversas outras diretrizes constitucionais, como o direito ao lazer, a proteção em face à automação, direito ao convívio familiar, direito à intimidade e à vida privada.

A experiência de implementação massiva do teletrabalho no Brasil decorrente da pandemia de Covid-19 colocou em enfoque justamente situações nas quais a adoção de trabalho remoto, a despeito de todas as suas vantagens, pode representar uma ofensa a direitos sociais constitucionais. Nesse contexto, em razão dessa crescente preocupação

com possíveis cenários de lesão a direitos de teletrabalhadores, o Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio dos Grupos de Trabalho Nacionais Covid-19 e de Nanotecnologia, editou a Nota Técnica 17/2020, na qual são estabelecidas diretrizes para as partes da relação trabalhista, de modo que a adoção da modalidade remota de prestação de serviços não represente uma precarização das condições de trabalho.

Cabe salientar que a rápida e imprevista expansão do teletrabalho no Brasil, gerou uma forte retomada nos debates acerca das deficiências em nossa legislação sobre o tema, a despeito da recenticidade desta, o que já enseja, inclusive, projetos de lei com o condão de atualizar a regulamentação da matéria.

REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

No contexto da Lei nº 13.467/2017, dentre diversos pontos polêmicos objeto de inovação legislativa, a regulação do teletrabalho foi um dos temas menos criticados pelos estudiosos do direito do trabalho, havendo, no entanto, alguns pontos que merecem uma análise pormenorizada.

Nesse sentido, um dos pontos mais criticáveis na normatização brasileira reside no artigo 62, III da CLT, que exclui, de forma genérica, os teletrabalhadores do capítulo referente à jornada de trabalho. Tal dispositivo é alvo de críticas de boa parte da doutrina que, inclusive, aponta sua inconstitucionalidade, entendimento consubstanciado, por exemplo, nos Enunciados 21, 22 e 71 da 2ª Jornada de Direito Processual e Material do Trabalho.

Neste jaez, merece especial atenção a questão do controle de jornada dos teletrabalhadores, máxime diante da mencionada previsão do art. 62, III da CLT. Caso a mencionada disposição seja considerada

constitucional, é fundamental a compreensão de que tal norma estabelece uma presunção relativa de impossibilidade de controle de jornada do teletrabalhador, que poderá ser afastada no caso concreto, situação na qual serão devidos os direitos relativos à jornada de trabalho. Ainda assim, é criticável o estabelecimento de tal presunção, porquanto é inegável que a possibilidade de fiscalização de jornada por meio de recursos telemáticos, fato reconhecido, inclusive, pelo parágrafo único do art. 6º da CLT, é a regra. Ademais, é mister reconhecer que o exercício do poder empregatício, mormente o de fiscalização, através de meios telemáticos, pode representar na prática um aprofundamento da subordinação e do controle exercido sobre o obreiro, ante a possibilidade de construção de um ambiente de trabalho permanentemente online. Essa impossibilidade de desconexão pode facilitar situações abusivas como as de controle excessivo de metas, exigências de serviços em horários que deveriam servir ao descanso e convívio familiar, jornadas exaustivas, casos de assédio moral, e surgimento de doenças ocupacionais, a exemplo da Síndrome de Burnout, reclassificada pela Organização Mundial da Saúde, em 2021, como enfermidade decorrente do trabalho (MARDERS e KUNDE, 2017).

É fundamental, portanto, a busca por mecanismos que garantam que a adoção do trabalho remoto respeite, por exemplo, o direito à desconexão do trabalhador, indispensável para que este possa usufruir plenamente do seu direito ao lazer, à saúde, a um meio ambiente de trabalho equilibrado, ao convívio familiar, ao não trabalho, à intimidade e à vida privada.

Merece destaque, ainda, o fato de que, do ponto de vista da saúde, higiene e segurança do trabalho, a regulação sobre o trabalho remoto é extremamente deficitária. Quanto aos impactos físicos à saúde do teletrabalhador, a Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho, mostra-se aplicável, apresentando importantes diretrizes que devem ser observadas sob o ponto de vista da ergonomia física. Porém, os aspectos inerentes à ergonomia cognitiva e organizacional do teletrabalhador não possuem regulação específica no Brasil, o que pode ensejar um espaço

de perpetuação de práticas lesivas à integridade psicossomática dos empregados (MASSI, 2017).

Essa preocupação com a saúde mental dos teletrabalhadores deve ser central no debate acerca do tema, máxime diante das especificidades desta forma de prestação de serviços, marcada pelo isolamento social, dificuldades em desconectar-se do ambiente de trabalho, pela identidade entre o espaço laboral e o espaço doméstico, entre diversas outras nuances. Além disso, o teletrabalhador, por sua dinâmica de trabalho, mostra-se suscetível a desenvolver diversas doenças ocupacionais que, hodiernamente, apresentam-se como uma das maiores preocupações do ponto de vista de saúde pública em todo mundo, como a depressão e a síndrome de Burnout. Destaca-se ainda a possibilidade de trabalhadores remotos serem vítimas de assédio moral, já que tal ato ilícito pode se perpetuar através do uso abusivo dos meios telemáticos, o que se trata de mais uma preocupação crescente relacionada à integridade psicossomática dos empregados, a ponto de a matéria ser agora abordada pela Convenção 190 da OIT (MASSI, 2017).

A conjugação desse crescimento inesperado do teletrabalho no Brasil com os diversos pontos criticáveis da regulamentação sobre o tema feita pela Lei nº 13.467/17, já acarreta movimentação no Poder Legislativo para uma readequação normativa, conforme, por exemplo, o Projeto de Lei nº 4.044/2020. Esse movimento no Congresso Nacional escancara as possíveis situações contenciosas que podem surgir com a implementação do regime de teletrabalho, razão pela qual é fundamental o estudo dessa modalidade de prestação de serviços, de modo a garantir que sua adoção (que, provavelmente, ocorrerá em escala cada vez maior) não coloque em risco os direitos sociais dos trabalhadores.

Noutra senda, a legislação brasileira estabelece que se insere no *jus variandi* patronal a possibilidade de alteração entre o regime presencial e de teletrabalho, o que pode ser feito unilateralmente pelo empregador quando resultar na imposição de retomada do trabalho presencial.

Insta destacar, contudo, que seria de bom alvitre assegurar, em algumas circunstâncias, o direito do empregado em atuar em regime remoto, caso, por exemplo, das empregadas gestantes e lactantes, medida que, além de garantir maior interação entre a mãe e o feto/criança, permitiria a manutenção da prestação de serviços, o que, em última instância, pode colaborar a redução da desigualdade de gênero em matéria de trabalho e ascensão profissional. No cenário da pandemia, a Lei nº 14.151/2021 vedou a atuação presencial de empregadas gestantes, sem prejuízo de sua remuneração.

Ademais, a Lei nº 13.467/2017 delegou às partes a fixação em contrato escrito acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Trata-se, a priori, de medida que prestigia a autonomia individual das partes, mas que permite a atribuição ao empregado dos custos do empreendimento, em violação ao princípio da alteridade (artigo 2º da CLT) e do que dispõe o artigo 166 da CLT, o qual determina o fornecimento gratuito de EPI's pelas empresas. Outrossim, o conceito de equipamentos e infraestrutura adequados carece de melhor elucidação, tendo em vista que o mobiliário, iluminação e todos os outros componentes do meio ambiente de trabalho terão impacto direto na saúde do trabalhador remoto.

Como se verá adiante, a regulamentação da NR 17, que dispõe sobre ergonomia, ainda é deficitária, porquanto desenvolvida sem considerar as dinâmicas próprias do teletrabalho, de modo que a negociação coletiva parece ser o melhor caminho para fixar condições mínimas acerca do tema, conforme autoriza o artigo 611-A, VIII da CLT.

Por fim, o artigo 75-E prevê que o empregador deve instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho. Indo além, o legislador cria um termo de responsabilidade que deve ser assinado pelo empregado, no que parece ser uma tentativa de isentar o empregador de responsabilidade no caso de

ocorrência de algum infortúnio laboral. Ainda que possua uma dinâmica própria, o teletrabalho também se sujeita às previsões do artigo 157 da CLT, que impõe às empresas a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, de forma que caberá à empresa optante do regime de trabalho telepresencial desenvolver mecanismos que lhe permitam fiscalizar a existência de condições adequadas de trabalho em tal regime. Questões como a inviolabilidade do domicílio, intimidade e privacidade do empregado e sua família deverão ser ponderadas, mas é plenamente possível equacionar tais valores em prestígio à saúde e segurança do trabalho (MASSI, 2017).

TELETRABALHO SOB A ÓTICA DA ERGONOMIA COGNITIVA E ORGANIZACIONAL

Diante do contexto apresentado, de crescimento da importância do teletrabalho no Brasil, modalidade de prestação de serviços que está em rápida expansão, é fundamental que seja feita uma regulamentação adequada para conferir segurança jurídica às partes da relação de trabalho e, principalmente, para assegurar alguns direitos fundamentais dos trabalhadores remotos.

Entretanto, os estudos sobre os impactos do teletrabalho são feitos, em sua maior parte, a partir do viés estritamente jurídico, em uma análise da relação de causalidade entre a violação de direitos fundamentais (como saúde, lazer e convívio familiar) e a necessidade de reparação dos danos causados. Neste jaez, aponta-se, no caso do teletrabalho, a possibilidade de condenação ao pagamento de uma compensação por dano existencial no caso de violação ao direito do teletrabalhador à desconexão.

Além disso, ainda que respeitado o direito à desconexão do teletrabalhador, o trabalho remoto, por sua natureza, tem impactos peculiares que, geralmente, ficam em segundo plano nas análises do instituto,

que tendem a ressaltar mais as vantagens deste. É inerente à dinâmica do teletrabalho a fusão do ambiente doméstico e o laboral, a falta de convívio pessoal com os colegas de trabalho, a sensação de isolamento e a perpetuação de rotinas de trabalho prejudiciais, questões devem ser analisadas pelo viés da ergonomia, a fim de buscar mecanismos que mitiguem seus impactos na saúde do teletrabalhador. Nesse aspecto, é importante trazer a percepção ergonômica francesa, que busca a adaptação do ambiente de trabalho ao ser humano, e não o contrário, além de conferir destaque à higiene ocupacional, enquanto mecanismo preventivo (MARTINS, 2020).

Compreende-se a ergonomia como o campo de estudo voltado para a elaboração de mecanismos responsáveis por adaptar o ambiente de trabalho à condição do trabalhador, de modo a aumentar o conforto, a segurança e o desempenho na execução de determinada atividade. Tradicionalmente, confere-se maior importância à ergonomia física, que se destina a aspectos como a postura do trabalhador, cuidados necessários no manuseio de equipamentos, precaução em relação ao exercício repetitivo de certos movimentos.

No entanto, a interação entre empregado e o meio ambiente de trabalho também demanda a adoção de precauções de cunho organizacional, a fim de garantir a instauração de uma cultura e clima organizacionais que potencializam o desempenho laboral e evitem a propagação de um contexto de trabalho estressante e hostil, propenso à difusão de práticas como o assédio organizacional. Tais medidas são objeto da ergonomia organizacional.

Ademais, há de se considerar a necessidade de proteção do viés cognitivo do trabalho, tendo em vista que é insuficiente se garantir apenas a integridade física do trabalhador. A proliferação de doenças psicossomáticas associadas ao trabalho, a exemplo da Síndrome de Burnout, demonstra a importância de se adotar medidas que assegurem o bem-

-estar psicológico do trabalhador, motivo pelo qual também ganha relevo a análise do trabalho sob a ótica da ergonomia cognitiva.

Destarte, cabe salientar que conquanto a ergonomia conte com campos específicos voltados aos aspectos cognitivo e organizacional do meio ambiente de trabalho, no Brasil, ela ainda se restringe, prioritariamente, aos aspectos físicos, conforme se depreende da leitura da Norma Regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho, o que impacta diretamente o padrão ideal de saúde e segurança do trabalho preconizado pela Constituição Federal nos artigos 7º, XXII, 200, VIII c/c 225 e pela Convenção 155 da OIT.

No tocante ao teletrabalho, o desenvolvimento de diretrizes de ergonomia cognitiva e organizacional devem ser específicos para essa modalidade de prestação de serviços, tendo em vista suas peculiaridades. É preciso desenvolver medidas que mitiguem os impactos maléficos inerentes ao teletrabalho, como, por exemplo, a falta de contato com colegas de profissão, fusão do espaço doméstico e laboral e a dificuldade em manejar o tempo de trabalho.

Em outros países, a exemplo da França e de Portugal, existem leis que impedem o envio de mensagens aos empregados após o horário de trabalho. Trata-se de medida que garante o direito à desconexão do trabalhador, que, no caso do teletrabalho, mostra-se ainda mais importante, tendo em vista a possibilidade de manutenção do empregado em condição de permanente disposição à empresa. Insta destacar, que a desconexão do trabalho remoto é fundamental para que o empregado usufrua de momentos de lazer (direito social previsto no artigo 6º da CF/88) e de convívio familiar, além de ser medida preventiva de problemas de saúde (MARTINS, 2020).

A legislação pátria, ao afastar aplicação das disposições relativas à jornada de trabalho (artigo 62, III da CLT) ao teletrabalhador, fomenta a proliferação de longas jornadas de trabalho, com o agravante de que

não haverá, *in casu*, o direito ao pagamento de horas extras, por exemplo. Neste ponto, é fundamental que se entenda que há apenas uma presunção de impossibilidade de controle de jornada do trabalhador remoto, que, se afastada, permitirá que este usufrua de todos os seus direitos relativos à jornada de trabalho.

Ademais, a Medida Provisória 927, editada no contexto da pandemia de Covid-19, possuía dispositivo que ia na contramão das melhores práticas adotadas em outros países, ao prever que “o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo” (PESSOA e MIZIARA, 2020).

Isto posto, resta claro que é necessário um amadurecimento acerca dos impactos do teletrabalho no Brasil, seja pela regulamentação precarizante, seja pelas omissões diante de aspectos inerentes à dinâmica desta modalidade de prestação de serviços. A adoção de medidas relacionadas à ergonomia cognitiva e organizacional podem colaborar nesse sentido, mitigando os prejuízos à saúde física e mental do teletrabalhador, maximizando seu desempenho e garantindo que o trabalho remoto não seja utilizado como mecanismo de redução de custos empresariais em prejuízo a direitos fundamentais da classe obreira.

CONCLUSÃO

Em que pese a recente proliferação do teletrabalho, motivada pela pandemia de Covid-19, é importante ressaltar que tal modalidade de prestação de serviços deve seguir as balizas traçadas pela Constituição Federal, que estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (artigo 1º, III e IV). Ademais, tem-se o valor social do trabalho como princípio orientador da ordem econômica (artigo 170) e, na ordem social, o prima-

do do trabalho como base, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Por derradeiro, a saúde e segurança no trabalho é direito fundamental, por força dos artigos 6º, 7º, XXII e 200, VIII c/c 225.

Assim, é necessário revisitar a regulamentação feita pela Lei nº 13.467/2017 em relação ao tema, tendo em vista a existência de diversos pontos que precarizam as condições de trabalho dos trabalhadores remotos e a presença de algumas omissões quanto a temas importantes na dinâmica do teletrabalho, o que gera insegurança jurídica e pode implicar em lesão a direitos fundamentais.

Por fim, seria de bom alvitre o desenvolvimento de estudos técnicos na área da ergonomia voltados especificamente ao teletrabalho, não apenas quanto ao aspecto físico, mas também considerando o cognitivo e organizacional. Ainda que em sede de Norma Regulamentadora, o estabelecimento de diretrizes ergonômicas específicas para o trabalho remoto tende a atuar como medida preventiva de eventuais prejuízos a saúde e segurança dos trabalhadores, além de permitir a mitigação de malefícios inerentes a tal modalidade de prestação de serviços.

BIBLIOGRAFIA

Acordo-Europeu de 16 de julho de 2002. **Teleworking**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR>. Acesso em: 19 jan. 2022.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr; 2016.

BARBOSA, Washington Luís Batista. **Teletrabalho, uma análise comparada da legislação: Brasil, América Central, América Latina e Europa**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 45, n. 205, p. 247-256, set. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165332>. Acesso em: 03 jan. 2022.

BARBOSA Jr., Francisco de Assis. **O teletrabalho e a evolução nas relações laborais: aspectos sociais e jurídicos.** Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 7, p. 789-805, jul. 2019.

_____. **Teletrabalho transnacional: jurisdição e legislação.** São Paulo: LTr, 2020. No prelo.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho.** Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/projeto-de-lei-teletrabalho-ministro-guilhermeaugusto-caputo-bastos/>. Acesso em 22 dez. 2021.

BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) — breves considerações.** Revista LTr, v. 73, n. 01, p. 23-28, janeiro de 2009.

BETIATTO, Ricardo. **Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, p. 46-56, set.-out. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma]. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRAGA, Elyane de Moura. **Suportes Didáticos Virtuais: a importância da Ergonomia Cognitiva na elaboração e uso das Tecnologias Digitais da Informação e da Comunicação na Educação.** In: Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas. Brasil. 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos.** In: COLNAGO, Lorena de Mello; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

DAMASCENO, Kleber Ricardo. **Aspectos práticos-processuais do teletrabalho.** In: COLNAGO, Lorena de Mello; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho escravo**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, n.146, p. 171-187, 2012.

_____. **Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos**. In: Teletrabalho. Lorena de Melo Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Junior e Manuel Martín Pino Estrada, coordenadores. Sheila Stolz e Carlos Alexandre Michaello Marques, organizadores. São Paulo: LTr, 2017.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **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. Acesso em: 22 de out. 2020.

_____. **O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf. Acesso em: 22 de out. 2020.

JOTA. **Legislativo busca regulamentação mais precisa do home office após pandemia**. Disponível em: <https://www.jota.info/legislativo/legislativo-busca-regulamentacao-mais-precisa-do-home-office-apos-pandemia-05102020>. Acesso em: 21 de out. 2020.

KINPARA, Lucas Kouji; MOREIRA, Pedro Augusto Vecchi Moreira. **Perspectivas do teletrabalho como forma de harmonização do interesse de empregados e empregadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 85, n. 1, p. 82-110, jan./mar. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/157171>. Acesso em: 23 dez. 2021.

MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. **O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea**. In: Teletrabalho. Lorena de Melo Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Junior e Manuel Martín Pino Estrada, coordenadores. Sheila Stolz e Carlos Alexandre Michaello Marques, organizadores. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Adalberto. **O direito à desconexão no teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em: 19 out. 2020.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Org.). Teletrabalho. São Paulo: Ed. LTr, 2017.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1094-1099, set. 2017.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do trabalho escravo**. In: Teletrabalho. Lorena de Melo Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Junior e Manuel Martín Pino Estrada, coordenadores. Sheila Stolz e Carlos Alexandre Michaello Marques, organizadores. São Paulo: LTr, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_751232.pdf>. Acesso em: 27 out. 2020.

PEGO, Rafael Foresti. **Trabalho remoto e o panóptico**. Revista Ltr : legislação do trabalho, São Paulo, SP, v.83, n.6, p.678-685, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162331>. Acesso em: 15 jan. 2022.

PESSOA, André; MIZIARA, Rafael. **Teletrabalho à luz da Medida Provisória 927 de 2020 (COVID-19) : um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 1017, p. 359-365, jul./2020.

RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. **El teletrabajo: notas sobre su noción, calificación y régimen jurídico**. In: RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. Derecho del Trabajo: Tendencias contemporáneas. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley. 2013.

SANTOS, Michel Carlos Rocha. **O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/176097>. Acesso em: 11 jan. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: [http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf]. Acesso em: 14 de out. 2020. trades/99/telework]. Acesso em: 26.01.2022.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 178-192, jul.-set. 2017.