



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO TST/UnB

LUCIANA DE CESARO BELLINI

**A DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO
TRABALHO DIGNO NO TELETRABALHO BANCÁRIO:
PERSPECTIVAS E DESAFIOS**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gabriela Neves Delgado

Brasília

2025

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E SUA DIMENSÃO SOCIAMBIENTAL.....	4
3 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E SUA DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL NO TELETRABALHO BANCÁRIO	10
3.1 O avanço do teletrabalho bancário no Brasil.....	10
3.2 Paradoxo do teletrabalho bancário na perspectiva da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno	15
4 PERSPECTIVAS E DESAFIOS DO TELETRABALHO BANCÁRIO NA JURISPRUDÊNCIA DO TST	23
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS	28

RESUMO

Este artigo objetiva analisar o teletrabalho no segmento bancário sob a perspectiva da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno. A pandemia da COVID-19 acelerou a adoção dessa modalidade de trabalho, reconfigurando as dinâmicas organizacionais e evidenciando um paradoxo: se, por um lado, o teletrabalho favorece a “conciliação” entre as demandas pessoais e profissionais e viabiliza o desempenho de responsabilidades diversas, como o cuidado de familiares, por outro lado, impõe desafios significativos, como a intensificação do trabalho, a diluição das fronteiras entre a vida profissional e a pessoal, o isolamento social e a sobrecarga laboral. Diante desse cenário, e à luz do Direito do Trabalho constitucionalizado, pretende-se tratar das perspectivas e dos desafios do teletrabalho, com ênfase nos impactos no caso de ausência de proteção à saúde do trabalhador e de um ambiente laboral saudável, o que pode ensejar na melancolização do sujeito. Nesse contexto, torna-se essencial uma abordagem crítica sobre esse regime de trabalho, de modo a assegurar a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno em sua dimensão socioambiental.

Palavras-chaves: Direito Constitucional do Trabalho. Direito fundamental ao trabalho digno. Meio ambiente de trabalho saudável. Bancário. Saúde mental.

ABSTRACT

This article aims to analyze telework in the banking sector from the perspective of the socio-environmental dimension of the fundamental right to decent work. The COVID-19 pandemic has accelerated the adoption of this type of work, reconfiguring organizational dynamics and highlighting a paradox: while, on the one hand, telework favors the “conciliation” between personal and professional demands and enables the performance of responsibilities, such as caring for family members, on the other hand, it imposes significant challenges, such as the intensification of work, the blurring of the boundaries between professional and personal life, social isolation and work overload. In light of this scenario, and in light of constitutionalized Labor Law, the aim is to address the perspectives and challenges of telework, with an emphasis on the impacts of the lack of protection for the health of workers and a healthy work environment, which can lead to the melancholy of the subject. In this context, a critical approach to this work regime becomes essential in order to ensure the realization of the right to decent work in its socio-environmental dimension.

Keywords: Constitutional Labor Law. Fundamental right to dignified work. Health work environment. Bank workers. Mental health.

1 INTRODUÇÃO

Por meio deste artigo se objetiva analisar o teletrabalho no segmento bancário a partir da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno.

É notório que as relações de trabalho sofreram significativas modificações com a pandemia da COVID-19, destacando-se a expansão do teletrabalho, medida crucial para garantir o distanciamento social e a continuidade da prestação de serviços.

O teletrabalho foi incorporado à legislação trabalhista brasileira pela Lei 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT. No entanto, com a intensificação da utilização desse regime de trabalho, a reforma trabalhista, promovida pela Lei 13.467/2017, introduziu um capítulo específico para regulamentá-lo.

Desde o término da pandemia, observa-se um movimento crescente de adaptação das empresas a regimes telepresenciais. Nesse cenário, precisa ser avaliada como essa dinâmica tem sido integralizada nas relações de trabalho como parte da rotina dos trabalhadores e, em específico, no sistema bancário brasileiro, conforme recorte de pesquisa proposto. Para isso, faz-se necessário examinar as vantagens e desafios do teletrabalho bancário, considerando o paradoxo existente, à luz do Direito do Trabalho constitucionalizado, na perspectiva da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno.

Portanto, a pesquisa visa convalidar práticas que assegurem a proteção da dignidade do trabalho no cenário atual, marcado por uma nova arquitetura nas relações de trabalho. Para atingir tal objetivo, o estudo se estrutura em três etapas. Na primeira, trata-se do direito fundamental ao trabalho digno e sua dimensão socioambiental. No tópico seguinte, examina-se o avanço teletrabalho bancário no Brasil e o paradoxo existente, também à luz do direito fundamental ao trabalho digno e sua dimensão socioambiental. Por fim, no último tópico, analisam-se perspectivas e desafios do teletrabalho bancário na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E SUA DIMENSÃO SOCIAMBIENTAL

A Constituição de 1988 inaugura o marco constitucional em vigor, correspondente ao Constitucionalismo Humanista e Social, em que se destaca a figura da pessoa humana e a sua dignidade, sustentáculos da concepção de Estado Democrático de Direito¹.

O Constitucionalismo Humanista e Social traz o comprometimento com o conceito constitucional de Estado Democrático de Direito e se conecta com os princípios da dignidade da pessoa humana, da justiça social, da democracia e do pluralismo².

Com o advento desse novo paradigma, foram incorporados ao Texto Constitucional princípios humanistas e sociais que têm forte impacto nas relações de trabalho, com destaque para a dignidade da pessoa humana; a igualdade material (em acréscimo à igualdade formal); a valorização social do trabalho, do emprego e da livre iniciativa; a subordinação da propriedade à sua função social, a centralidade do ser humano na ordem jurídica e social, entre outros³.

De acordo com Gabriela Neves Delgado, o conceito de Estado Democrático de Direito representa o estágio mais avançado na proteção dos Direitos Humanos, pois está alicerçado em critérios de pluralidade e reconhecimento universal de direitos⁴. Mauricio Godinho Delgado afirma que o Estado Democrático de Direito é formado por três pilares: “pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também concebida democrática e inclusiva”⁵.

Para o autor, a característica diferenciadora do Estado Democrático de Direito reside na percepção de que o Direito é instrumento civilizatório, capaz de promover igualdade e inclusão, em oposição a práticas de exclusão e segregação⁶. Assim, a Constituição de 1988 representa esse espírito democrático e inclusivo, consolidando tais valores como norteadores do ordenamento jurídico brasileiro.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Orgs.). **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015: 31-53, p. 42-43.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil**: Formação e Desenvolvimento – Colônia, Império e República/ Mauricio Godinho Delgado. 2ª ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Juspodivm, 2024, p. 171.

³ *Ibidem*.

⁴ DELGADO, Gabriela Neves. Os Paradigmas do Estado Constitucional Contemporâneo. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Orgs.). **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 25.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. *Op. cit.*, p. 42.

⁶ Exposição em sala de aula do Professor Dr. Mauricio Godinho Delgado, na disciplina Direito Constitucional do Trabalho, no Curso de Especialização em Direito Constitucional do Trabalho (UnB/TST), 2024. Na mesma linha, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. *Op. cit.*, p. 32-35.

A Constituição Federal de 1988 atribuiu ao princípio da dignidade da pessoa humana a qualidade de princípio próprio e vetor axiológico das normas brasileiras, de modo a inaugurar um novo paradigma no ordenamento jurídico brasileiro. Nessa toada, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado afirmam que:

A Constituição democrática de 1988 é absolutamente inovadora, na tradição brasileira (...). De fato, alçou o princípio da dignidade da pessoa humana, na qualidade de princípio próprio, ao núcleo do sistema constitucional do país e ao núcleo de seu sistema jurídico, político e social. Passa a dignidade a ser, portanto, princípio (logo, comando jurídico e instigador). Mas não só: é o princípio fundamental de todo sistema jurídico⁷.

Pode-se assim dizer que a centralidade do princípio da dignidade da pessoa humana, no sistema constitucional, decorre do desenvolvimento da democracia, tratando-se de uma conquista recente⁸.

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana, além de princípio que informa todo o sistema jurídico-normativo brasileiro, consiste em fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF), assim como em objetivo da ordem econômica (art. 170, *caput*, da CF). Logo, a dignidade da pessoa humana possui uma tríplice função: fundamento, princípio e objetivo⁹.

Nesses termos, Gabriela Neves Delgado afirma que o Texto Constitucional de 1988 confere amplitude ao conteúdo do princípio da dignidade, pois o seu caráter normativo não se limita ao interesse do próprio indivíduo, abrangendo a ordem econômica (art. 170) e social (art. 193). Assim, tal princípio apresenta “caráter multidimensional”, estando no todo endereçado ao ser humano¹⁰.

A centralidade atribuída ao ser humano, enquanto destinatário de direitos fundamentais e da condição de dignidade humana, também produz impactos nas relações de trabalho e, como

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (Coordenadora). **Direito Fundamental ao trabalho digno no Século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. V.1. São Paulo: LTr, 2020, p. 37.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. *Op. cit.*, p. 42-43.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. *Op. cit.*, p. 37.

¹⁰ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 74.

consectário lógico, no próprio Direito do Trabalho, a partir do que se compreende como “direito fundamental ao trabalho digno”¹¹.

Gabriela Neves Delgado afirma que “quando o Estado Democrático de Direito enuncia o direito fundamental ao trabalho está se referindo, necessariamente, ao direito fundamental ao trabalho digno”¹². Assim, o direito ao trabalho digno parte da premissa de que a pessoa humana deve ser tratada como um fim em si mesma e não como um objeto ou instrumento para se atingir algo. Portanto, de acordo com as lições da referida autora, “o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestados em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”¹³.

Nessa linha, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado reforçam que “O Direito do Trabalho corresponde, pois, no mínimo, ao direito a um trabalho digno, o que significa dizer o direito a um trabalho minimamente protegido”¹⁴. Sendo assim, o trabalho protegido é àquele em que se assegura um patamar mínimo de condições de dignidade por meio da concretização dos direitos humanos e fundamentais trabalhistas¹⁵.

O Constitucionalismo Humanista Social, ao preconizar o direito fundamental ao trabalho digno, rechaça toda circunstância de precarização do trabalho humano, o que implica dever de combate à violência no trabalho, sobretudo se considerada a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno. Isso porque a centralidade que a pessoa humana assume no sistema normativo impõe que o Direito do Trabalho seja instrumento de concretização dos direitos fundamentais trabalhistas, assegurando um “patamar civilizatório mínimo”¹⁶ de proteção à pessoa humana trabalhadora.

Com base nessa perspectiva constitucionalizada, o Direito do Trabalho não admite a legitimação de práticas de violência nas relações laborais. Nessa linha, Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias expõem que o comportamento belicoso de um sujeito ou coletivo pode se estender ao contexto das relações intersubjetivas, o que inclui, portanto, as relações trabalhistas, de modo que o ambiente laboral também pode apresentar traços de agressividade.

¹¹ DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao trabalho digno em dimensões: uma revisitação dos seus pressupostos constitutivos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 33, n. 407, pp. 36-57, maio 2023, p. 42.

¹² *Ibidem*, p. 39.

¹³ DELGADO, Gabriela Neves. **O direito fundamental ao trabalho digno**. *Op. cit.*, p. 182.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. *Op. cit.*, p. 37.

¹⁵ DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao trabalho digno em dimensões: uma revisitação dos seus pressupostos constitutivos. *Op. cit.*, p. 44.

¹⁶ A expressão é de Mauricio Godinho Delgado.

As autoras ainda ressaltam que o ambiente pode se estruturar por práticas de gestão violenta, impactando negativamente nas relações humanas¹⁷.

Nesse contexto, o direito à saúde, alçado à categoria de direito fundamental pelo Texto Constitucional de 1988, é componente fundamental para se assegurar a dignidade da pessoa humana, na medida em que a sua ausência inviabiliza o exercício pleno de direitos e deveres, o que compromete, portanto, uma existência digna. Esse direito implica dever de proteção à saúde, atribuído tanto ao Estado quanto aos particulares, abrangendo, como consequência lógica, os empregadores. Dessa forma, a responsabilidade pode ser caracterizada como compartilhada.

Conforme Gabriela Neves Delgado e Valéria Oliveira Dias, o dever fundamental inerente à promoção e proteção da saúde só se concretiza quando está interligado à efetivação de outros direitos fundamentais conexos, especialmente ao direito fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável¹⁸. Nesse sentido, as autoras destacam que “a defesa e a preservação da integridade ecológica do meio ambiente laboral cingem-se a qualidade de direito-dever fundamental socioambiental perene, cuja essência é o dever de proteção à saúde e à integridade psicofísica do sujeito trabalhador”¹⁹.

A Constituição Federal, em seu art. 225, prevê que todos possuem o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, o qual contempla o meio ambiente laboral (art. 200, VIII), assim como reconhece o meio ambiente ecologicamente equilibrado como fator decisivo à obtenção da sadia qualidade de vida. Nessa toada, Gabriela Neves Delgado e Valéria Oliveira Dias defendem que a qualidade ambiental e de vida são elementos constitutivos da dignidade humana e evidenciam a responsabilidade do empregador quanto à proteção da saúde do trabalhador²⁰.

Paulo Roberto Lemgruber Ebert ensina que um ambiente ecologicamente equilibrado só pode ser concebido quando os diversos elementos que estruturam o trabalho (os locais de

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. *Op. cit.*, p. 123.

¹⁸ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. A tutela jurídico-constitucional em face das violências no trabalho na jurisprudência do TST. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira. (Coord.). **Constitucionalismo Humanista e Social na jurisprudência do TST**. São Paulo: Mizuno. 2023, p. 126.

¹⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. O direito fundamental ao trabalho digno na era do capitalismo digital: reflexões sobre o teletrabalho bancário e suas formas de subjetivação e de adoecimento. *In*: ASSUNÇÃO, Any Avila; LEITE DE CARVALHO, Augusto César. (Organizadores). **O Trabalho Contemporâneo e suas dimensões de vulnerabilidade**. Brasília: Editora Venturoli, 2022, p. 145.

²⁰ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. A tutela jurídico-constitucional em face das violências no trabalho na jurisprudência do TST. *Op. cit.*, p. 126.

trabalho, as condições ergonômicas, as metodologias de produtividade, as formas organização laboral, a estruturação das relações interpessoais, etc.) são considerados na definição desse conceito, assegurando uma qualidade de vida saudável, na qual o trabalho desempenha um papel fundamental, bem como a plena garantia da dignidade humana²¹.

Sob essa perspectiva, é fato que o direito fundamental ao trabalho digno não se limita às condições de remuneração ou do contrato de trabalho, uma vez que também está diretamente relacionado à proteção da saúde do trabalhador e ao cuidado com o meio ambiente de trabalho. Nesses termos, verifica-se a interdependência entre o direito fundamental à saúde, ao meio ambiente do trabalho e ao trabalho digno, de modo que o cumprimento desses direitos viabiliza a efetivação de outros direitos fundamentais, como a dignidade humana e a justiça social.

Assim, a dimensão socioambiental conecta o direito fundamental ao trabalho digno com outros direitos fundamentais, como o direito à saúde, à segurança e ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Com isso, a efetivação da dimensão socioambiental do trabalho digno contribui para a justiça social e reflete uma visão de justiça social ampliada, em que o bem-estar do trabalhador e o equilíbrio ambiental são prioridades interligadas.

Quando o trabalho ocorre em um ambiente saudável, equilibrado e sustentável, os direitos trabalhistas tendem a ser protegidos, especialmente no que se refere à preservação da saúde psicofísica do trabalhador.

Para Christophe Dejours, a definição de saúde no trabalho engloba os elementos da fisiologia e da psicossomática, como também da psicopatologia do trabalho²². O autor destaca que, no âmbito do trabalho, a organização do trabalho é o aspecto mais relevante em relação ao funcionamento psíquico do trabalhador²³. Nessa toada, argumenta que a organização do trabalho influencia tanto o conteúdo das tarefas quanto as relações humanas, o que não atinge diretamente o corpo, mas sim o funcionamento mental do trabalhador²⁴.

Essa abordagem reforça a importância de compreender o impacto das condições organizacionais sobre a saúde psíquica e física dos trabalhadores, evidenciando que o ambiente laboral tem papel central na promoção ou deterioração da saúde do trabalhador.

²¹ EBERT, Paulo Roberto Lembruger. O meio ambiente do trabalho equilibrado e a conformação do direito fundamental ao trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (Coordenadora). **Direito Fundamental ao trabalho digno no Século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. V.1, São Paulo: LTr, 2020, p. 267.

²² DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986, p. 8.

²³ *Ibidem*, p. 10.

²⁴ *Ibidem*.

Nesse contexto, Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias, sob o enfoque do Direito do Trabalho constitucionalizado, enfatizam a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno, ao pontuar que

Nessa linha de raciocínio, tem-se que a efetiva proteção ao trabalho digno tem como pressuposto a promoção e a proteção da saúde no meio ambiente do trabalho. Daí porque a efetiva tutela do direito fundamental ao trabalho digno se concretiza à medida que se considera sua dimensão socioambiental e se confere proteção jurídica às três categorias a ele iminentes – a pessoa humana trabalhadora, o valor social do trabalho e o meio ambiente do trabalho – de forma simultânea²⁵.

Portanto, diante da dimensão socioambiental da dignidade da pessoa humana e do conceito amplo de saúde, as agressões decorrentes de um ambiente de trabalho pautado na violência são violadoras do direito à saúde, do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e do direito fundamental ao trabalho digno²⁶.

3 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E SUA DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL NO TELETRABALHO BANCÁRIO

3.1 O avanço do teletrabalho bancário no Brasil

A reestruturação bancária, especialmente a partir da década de 1990, foi marcada pela adoção de tecnologias digitais e pela implementação de mudanças organizacionais que transformaram profundamente as dinâmicas do trabalho no setor e implicaram redução significativa no contingente de trabalhadores²⁷.

Segnini destaca que as reestruturações produtivas nos bancos resultaram em três fenômenos sociais: aumento do desemprego, precarização do trabalho e intensificação do ritmo laboral²⁸. Esses desdobramentos refletiram em mudanças estruturais que não apenas alteraram a organização do trabalho, mas também redefiniram a experiência profissional dos bancários.

Essas transformações organizacionais estão associadas ao deslocamento do modelo taylorista-fordista, caracterizado por trabalhos repetitivos, para um modelo flexível, voltado à

²⁵ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. A tutela jurídico-constitucional em face das violências no trabalho na jurisprudência do TST. *Op. cit.*, p. 129.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ JAQUES, Anderson Gonsalves; ZILLOTTO, Denise Macedo. As contingências do trabalho bancário: um estudo sobre os mecanismos de mediação e defesa de sofrimento. *Interação em Psicologia*, v. 21, n. 1, 2017, p.20.

²⁸ SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos bancos: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Educação e Sociedade*. Campinas. v. 20, n. 67, pp. 183-209, agosto/99, p. 189-196.

produtividade, redução de custos e adaptação às novas demandas de mercado²⁹. Carmem Ligia Iochins Grisci observa que, enquanto o primeiro modelo proporcionava aos trabalhadores uma vivência temporal baseada no "mito do eterno retorno", em que as atividades cotidianas eram previsíveis, os novos padrões tecnológicos e organizacionais impõem uma experiência de tempo pautada pela coexistência de temporalidades e pela velocidade³⁰. Essa reconfiguração aumentou a intensidade e a pressão do trabalho, originando novas formas de trabalho, novos perfis de trabalhadores e alterações na carreira bancária³¹. Nesse cenário, emergiu a função do bancário voltado à venda de produtos e serviços financeiros³².

A coexistência de temporalidades, segundo Grisci, reflete um novo regime temporal, no qual passado, presente e futuro se entrelaçam em um ambiente caracterizado pela rapidez e pela simultaneidade. Nesse contexto, as rápidas transformações tecnológicas e organizacionais tornam a qualificação contínua imprescindível. Essa qualificação, que antes era vista como um requisito para a ascensão na carreira, passa a ser indispensável para a simples manutenção da posição no mercado de trabalho. O trabalho bancário, antes associado à estabilidade e considerado uma ocupação para a vida toda, assume, em grande medida, um caráter transitório, refletindo as novas dinâmicas do mercado³³.

Nesse sentido, as novas tecnologias não apenas modificaram as práticas laborais, mas também geraram impactos profundos sobre a subjetividade dos trabalhadores³⁴. Grisci destaca que a realidade se transforma e, ao se transformar, também modifica os sujeitos, de modo que cabe às subjetividades se reconfigurarem³⁵. Nessa linha, a autora afirma que “trabalho e tempo atuam entrelaçados, agindo um sobre o outro, em termos de produção de modos de subjetivação com intercorrências diretas à requalificação, desemprego e saúde”³⁶.

Nessa perspectiva, os novos regimes temporais, instaurados pela reestruturação produtiva em resposta às demandas do capitalismo, promovem dinâmicas de pressão e medo no setor bancário, ao criar um ambiente marcado pela fluidez temporal, competitividade, exigência de alta performance, incerteza e instabilidade, impactando diretamente na saúde dos

²⁹ GRISCI, Carmem. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. **Psicologia, Ciência e Profissão**, 19, p. 2-13, 1999, p. 3.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ JAQUES, Anderson Gonsalves; ZILLOTTO, Denise Macedo. As contingências do trabalho bancário: um estudo sobre os mecanismos de mediação e defesa de sofrimento. *Op. cit.*, p. 20.

³² SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos bancos: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Op. cit.*, p. 198.

³³ GRISCI, Carmem. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Op. cit.*, p. 3.

³⁴ *Ibidem*, p. 4.

³⁵ *Ibidem*, p. 5.

³⁶ *Ibidem*, p. 5.

trabalhadores³⁷. Além disso, a flexibilização da remuneração, atrelada ao cumprimento de metas individuais, contribui para o afastamento dos bancários da organização coletiva, pois a sua remuneração, cada vez mais flexibilizada, depende da sua atuação individual por meio do cumprimento de metas. Essa individualização do trabalho e do resultado, associado ao medo da dispensa por ineficiência, acarreta o desenvolvimento de crescente sentimento de individualismo e competitividade entre os bancários³⁸.

Segnini aponta que, em 1986, a categoria bancária correspondia a 1 milhão de trabalhadores; em 1996, em decorrência das sucessivas reestruturações, representava apenas 497 mil pessoas³⁹. Entre os anos de 2001 a 2012, Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias indicam a expansão do setor financeiro, com aumento de 30% dos postos de trabalho; no entanto, a partir do ano de 2012, houve a reversão dessa tendência em decorrência da indústria 4.0 e da deflagração do processo de flexibilização da legislação social e trabalhista⁴⁰. Ainda conforme dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), entre janeiro de 2014 e abril de 2023, as instituições bancárias fecharam 5.716 agências e eliminaram cerca de 70 mil postos de trabalho⁴¹.

Nesse contexto, o setor bancário brasileiro passou por processo de profunda reestruturação, direcionado à otimização dos índices de eficiência e à ampliação dos negócios, com foco na redução de custos operacionais, cenário esse otimizado pela pandemia da COVID-19, quando houve a aceleração e intensificação dos processos de digitalização das transações bancárias e do teletrabalho domiciliar⁴².

O teletrabalho representa uma transformação significativa na forma como o trabalho é organizado, vivenciado e controlado. Isso porque molda uma “nova arquitetura das relações de trabalho, que propicia a sobreposição dos espaços e dos tempos de trabalho aos espaços e

³⁷ GRISCI, Carmem. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Op. cit.*, p. 7-8.

³⁸ JAQUES, Anderson Gonsalves; ZILLOTTO, Denise Macedo. As contingências do trabalho bancário: um estudo sobre os mecanismos de mediação e defesa de sofrimento. *Op. cit.*, p. 23.

³⁹ SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos bancos: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Op. cit.*, p. 187.

⁴⁰ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. O direito fundamental ao trabalho digno na era do capitalismo digital: reflexões sobre o teletrabalho bancário e suas formas de subjetivação e de adoecimento. *Op. cit.*, p.140.

⁴¹ A respeito, consultar: [https://www.estadao.com.br/economia/negocios/digitalizacao-bancos-agencias-fechadas-empregos/#:~:text=No%20primeiro%20trimestre%20deste%20ano,igual%20per%C3%ADodo%20no%20ano%20passado](https://www.estadao.com.br/economia/negocios/digitalizacao-bancos-agencias-fechadas-empregos/#:~:text=No%20primeiro%20trimestre%20deste%20ano,igual%20per%C3%ADodo%20no%20ano%20passado.). Acesso em: 18 jan. 2025.

⁴² DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home office dos(as) Bancários(as)**. São Paulo: DIEESE, 2020, p. 3. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>. Acesso em: 18 jan. 2025.

tempos de não trabalho”⁴³. Essa forma de organização ganhou destaque com a implementação das tecnologias digitais, de informação e de comunicação, sendo amplamente acelerada e consolidada durante a pandemia da COVID-19.

Na pandemia, muitas empresas adotaram o teletrabalho ao perceberem a redução de custos com água, energia elétrica, manutenção e conservação dos bens, entre outros, e a elevação da produtividade dos trabalhadores⁴⁴. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios especial COVID-19 (PNAD Covid-19), realizada pelo IBGE, estima-se que 8,2 milhões de pessoas, em maio, e 7,3 milhões de pessoas, em novembro de 2020, trabalharam de forma remota no Brasil⁴⁵.

De acordo com estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no setor bancário já existiam planos para a implementação do modelo de *home office* antes mesmo da pandemia. Entretanto, essas iniciativas eram conduzidas de maneira experimental, em escala reduzida, envolvendo um número limitado de trabalhadores e experiências em situações específicas⁴⁶. A crise sanitária atuou como um catalisador, acelerando tendências que já estavam em curso. Diante da negociação entre a FENABAM e o Comando Nacional dos Bancários, o trabalho em domicílio foi implementado, no início da pandemia, para grupos de risco, coabitantes de grupos de risco e bancários com filhos em idade escolar, contemplando aproximadamente 230 mil bancários⁴⁷.

Diante dos desafios do *home office*, essencial para a preservação da saúde dos trabalhadores na pandemia, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores (Contraf-CUT) solicitou a realização de pesquisa nacional ao DIEESE, realizada em dois momentos: julho de 2020 e julho de 2021. Na primeira edição, 98,8% dos participantes declararam que iniciaram o regime de teletrabalho em razão da pandemia, enquanto apenas 1,2% já atuavam remotamente. Já na segunda edição, constatou-se que 74,1% permaneciam em teletrabalho.

⁴³ DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. **Revista Palavra Seca**. Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 41-55, mar./ago. 2021, p. 42. Disponível em: <https://palavraseda.direito.ufmg.br/index.php/palavraseda/article/view/49/3>. Acesso em: 04 mar. 2025.

⁴⁴ DIEESE. **II Pesquisa Nacional sobre Home office dos(as) Bancários(as)**. São Paulo: DIEESE, 2023, p. 2. Disponível em: <https://shre.ink/MyJV>. Acesso em: 18 jan. 2025.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home office dos(as) Bancários(as)**. São Paulo: DIEESE, 2020, p. 30. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html?page=30>. Acesso em: 18 jan. 2025.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 5.

No período pós-pandemia, observa-se um movimento crescente de adaptação das empresas a regime híbridos, combinando trabalho presencial e remoto. De acordo com a Federação Nacional de Bancos (FENABAM), 33% dos bancários se encontram em teletrabalho, o que corresponde a 143 mil bancários, 91% no modelo híbrido e 9% integralmente no remoto⁴⁸.

Sob o enfoque jurídico, o reconhecimento do trabalho realizado à distância por meio de tecnologias de informação e de comunicação ocorreu em 2011 na CLT, pela Lei 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT. Essa alteração, no entanto, não estabeleceu o conceito nem disposições para regulamentar o teletrabalho⁴⁹. Apenas em 2017, com a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), foi incorporado à CLT um novo capítulo (Título II-A, artigos 75-A a 75-E), com menção expressa ao teletrabalho e com diretrizes normativas específicas para regulamentá-lo, conferindo maior segurança jurídica em decorrência da intensificação da sua utilização.

A própria Lei nº 13.467 de 2017 também excluiu os empregados que se encontram no regime de teletrabalho das regras sobre duração de jornada, mediante o acréscimo do inciso III, no artigo 62 da CLT. A opção do legislador foi afastar qualquer controle e, conseqüentemente, qualquer direito decorrente da duração do trabalho. Aliás esse dispositivo foi alterado pela Lei n. 14.442, de 2.02.2022, para: “III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado lecionam que a presunção jurídica estabelecida pelo art. 62 da CLT é relativa, admitindo, portanto, prova em sentido contrário, sob ônus do empregado⁵⁰. Além disso, conforme observa Mauricio Godinho Delgado, a CLT não disciplinou questões relevantes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade do trabalhador no ambiente virtual e o intitulado “direito à desconexão”, aspectos fundamentais na dinâmica desse novo regime de trabalho⁵¹.

Nesse cenário, é fundamental avaliar como essa dinâmica tem sido incorporada no sistema bancário e, conseqüentemente, na rotina dos trabalhadores. Para tanto, faz-se necessário

⁴⁸ Contraf-CUT. Trabalhadores cobram da Fenabam implementação de jornada reduzida. *In*: Contraf-CUT. **Campanha Nacional**. [Curitiba?]: Contraf-CUT, 02/07/2024. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/trabalhadores-cobram-da-fenaban-implementacao-de-jornada-reduzida/>. Acesso em: 21 fev. 2025.

⁴⁹ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 135.

⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024, p. 1.046.

examinar algumas das vantagens e desafios do teletrabalho bancário, considerando o paradoxo existente, à luz do Direito do Trabalho constitucionalizado.

3.2 Paradoxo do teletrabalho bancário na perspectiva da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno

Compreende-se que o paradoxo do teletrabalho decorre do fato de essa modalidade de trabalho apresentar tanto vantagens quanto desafios.

Entre as vantagens, destaca-se a possibilidade de adaptação, uma vez que o trabalho remoto não precisa estar restrito ao ambiente domiciliar, podendo ser realizado em espaços de *coworking*, cafés ou outros locais a escolha do trabalhador. Além disso, o teletrabalho permite economia de tempo e redução e/ou eliminação de gastos com deslocamento e evita o estresse causado pelo trânsito e pelos deslocamentos diários. Também oferece maior flexibilidade de horários, especialmente para quem trabalha por metas ou produção⁵².

Outro benefício é a eliminação de barreiras físicas para a contratação de profissionais de diferentes localidades, ampliando as oportunidades de trabalho. O teletrabalho também pode contribuir para o aumento da produtividade, proporcionando ao trabalhador mais tempo para a família, para os amigos e para a prática de exercícios físicos, por exemplo.

Adicionalmente, favorece a “conciliação” entre demandas pessoais e profissionais, bem como a igualdade de tratamento, especialmente aos trabalhadores com responsabilidades familiares, como o cuidado de crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou enfermas.

No entanto, o teletrabalho também apresenta desafios significativos. A ergonomia constitui uma preocupação relevante, uma vez que o uso de móveis e dispositivos inadequados pode acarretar prejuízos à saúde física do trabalhador. A ausência de uma infraestrutura adequada, por sua vez, pode comprometer tanto a produtividade quanto o bem-estar dos profissionais. Além disso, essa modalidade de trabalho pode gerar um aumento nas despesas

⁵² Registre-se que as vantagens elencadas neste artigo foram compiladas a partir das seguintes fontes: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Teletrabalho – o trabalho de onde você estiver**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em <https://tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 19 fev. 2025, e DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **O que nasce com a pandemia?** *Op. cit.*, p. 50.

domésticas, incluindo custos com energia elétrica, água e o desgaste de equipamentos pessoais quando utilizados para fins laborais⁵³.

Outro desafio refere-se à dificuldade de concentração, frequentemente impactada pelas interrupções no ambiente doméstico. O trabalhador também enfrenta o isolamento social decorrente do deslocamento do ambiente coletivo de prestação de serviços para o espaço domiciliar. Essa mudança implica perda de referências sociais e de interações presenciais, fundamentais para a construção de vínculos e de uma identidade coletiva.

Note-se que a sobrecarga laboral e a redução ou ausência de pausas para descanso são fatores que contribuem para a ampliação da jornada de trabalho, dificultando o estabelecimento de limites claros entre a vida profissional e pessoal, pelo trabalhador. Além disso, a constante exigência de disponibilidade, somada à percepção de estar permanentemente acessível, pode levar à exaustão e ao risco de manutenção da rotina laboral mesmo em situações de enfermidade.

Os discursos da produtividade e da excelência também atingem diretamente o teletrabalhador que, imerso em um ambiente desprovido de limites claros entre a vida pessoal e profissional, se vê submetido à cobrança constante por resultados. Nesse contexto, a ausência de uma jornada fixa e a falta de regulamentação sobre o controle de horas extras e intervalos colocam sobre o trabalhador a responsabilidade de gerenciar seu direito à desconexão⁵⁴. Essa autogestão, muitas vezes inadequada devido à pressão por desempenho, intensifica a sobrecarga e a sensação de exaustão.

Outro desafio é a perda da noção do todo, visto que o modelo presencial favorece o acompanhamento dos processos organizacionais e a interação com a equipe. Ademais, o trabalho remoto pode reforçar a desigualdade de gênero, sobrecarregando as mulheres com a acumulação de funções profissionais e domésticas.

Caso as dificuldades apontadas não sejam superadas, há um potencial risco à saúde física e mental do trabalhador, especialmente devido à redução ou ausência de pausas, à falta de limitação da jornada de trabalho, à ausência de mecanismos de desconexão e à dificuldade de coesão coletiva.

⁵³Registre-se que os desafios citados neste artigo foram compilados a partir das seguintes fontes: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Teletrabalho – o trabalho de onde você estiver**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 19 fev. 2025, e DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **O que nasce com a pandemia?** *Op. cit.*, p. 50-51.

⁵⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. O direito fundamental ao trabalho digno na era do capitalismo digital: reflexões sobre o teletrabalho bancário e suas formas de subjetivação e de adoecimento. *Op. cit.*, p. 139.

Quanto às dificuldades enfrentadas pelos bancários no regime de teletrabalho é interessante destacar alguns dos dados extraídos da pesquisa já referenciada neste artigo, elaborada em parceria pela CONTRAF-CUT e DIEESE, dando-se ênfase, neste momento, às informações da segunda edição da pesquisa, realizada em julho de 2021⁵⁵.

Sobre o local da residência em que realizado o trabalho, com possibilidade de múltipla escolha, 39,8% informaram trabalhar na sala; 31,6%, em quarto individual; 22,9%, em escritório; 10,2%, em quarto compartilhado; e 3,6%, na cozinha. Esses dados demonstram que a maioria dos participantes não contavam com espaço próprio para trabalhar, dependendo de áreas comuns da moradia. Essa condição possibilita a fusão dos âmbitos profissional e doméstico, além de favorecer interrupções, de modo a impactar negativamente no desempenho, no bem-estar e, até mesmo, na saúde do trabalhador.

No que concerne ao cumprimento de tarefas e metas estipuladas pelo banco no *home office*, em comparação com o trabalho presencial, 38,1% dos respondentes consideraram “muito mais difícil” ou “mais difícil” cumpri-las. Em relação à percepção de monitoramento, cobrança ou assédio no teletrabalho, questão incluída na pesquisa de 2021, 33% dos respondentes relataram que se sentiram mais vigiados e pressionados, enquanto 56% responderam negativamente. Por sua vez, quanto à jornada de trabalho, 43,6% dos participantes notaram um elastecimento da jornada no teletrabalho.

Esses dados revelam que mais de um terço dos participantes perceberam um controle maior e enfrentaram mais dificuldades no cumprimento de metas e tarefas, bem como trabalharam por mais tempo, o que provoca frentes de precarização das condições de teletrabalho no setor bancário.

No que diz respeito à saúde e a outros impactos do *home office*, assim como na primeira pesquisa, a preocupação com o trabalho permanece presente. Esse sofrimento foi relatado por 71% dos pesquisados, sendo que 9,3% passaram a senti-lo apenas com a adoção do teletrabalho.

Conforme registrado na pesquisa, o regime de teletrabalho teve implicações significativas na saúde dos bancários, agravando sequelas da pandemia e aumentando tanto os problemas físicos quanto aqueles relacionados à saúde mental⁵⁶. Os dados refletem sentimentos de estresse, insegurança, medo, insatisfação profissional, entre outros, o que aponta para um

⁵⁵ DIEESE. **II Pesquisa Nacional sobre Home office dos(as) Bancários(as)**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq105HomeOfficeBancarios/index.html?page=1>. Acesso em: 18 jan. 2025

⁵⁶ *Ibidem*, p. 23.

impacto negativo no bem-estar emocional da categoria, além da deterioração das condições de trabalho, de modo a gerar e/ou ampliar o sofrimento psicológico.

Sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento tende a ser intensificado na medida em que o teletrabalhador se encontra afastado do espaço coletivo de trabalho, de modo que inviabilizada a cooperação e a construção da sua identidade coletiva. Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias ressaltam que o afastamento do sujeito de experiências coletivizadas “tende a aumentar a solidão afetiva do teletrabalhador e a desestruturar, ainda mais, o ato de cooperar e viver-junto, essenciais para a preservação da saúde mental obreira”⁵⁷.

Note-se que o avanço das relações de trabalho flexibilizadas e mediadas por plataformas digitais ampliaram as possibilidades de sobrecarga e solidão afetiva, criando um ambiente propício a transtornos mentais e comportamentais, com destaque a “melancolização no e pelo trabalho”⁵⁸.

Nesse sentido, segundo as referidas autoras, o estudo da melancolia é uma das maneiras de compreender as novas formas de subjetivação e de adoecimento que emergem nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, como o teletrabalho⁵⁹.

A melancolia é uma psicopatologia de sofrimento no trabalho comum na era digital. De acordo com Jaime Ginzburg, a origem do conceito de melancolia “é atribuída a Hipócrates, que a define, em um aforismo, como um estado de tristeza e medo de longa duração”⁶⁰. Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias salientam que, a partir desse conceito, reflexões médicas da época procuraram estabelecer uma associação entre o adoecimento físico e psíquico, fundamentando-se na compreensão da tristeza como expressão da teoria da perda⁶¹.

Sigmund Freud caracteriza a melancolia

por um desânimo profundamente doloroso, uma suspensão do interesse pelo mundo externo, perda da capacidade de amar, inibição de toda atividade e um rebaixamento do sentimento de autoestima, que se expressa em autorecriminações e autoinsultos, chegando até à expectativa delirante de punição⁶².

⁵⁷ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. O direito fundamental ao trabalho digno na era do capitalismo digital: reflexões sobre o teletrabalho bancário e suas formas de subjetivação e de adoecimento. *Op. cit.*, p. 143.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 136-137.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 137.

⁶⁰ GINZBURG, Jaime. Conceito de Melancolia. *In: A Clínica da Melancolia e as depressões. Revista da Associação Psicanalítica de Porto Alegre*, n. 20, p. 102-116, jun. 2001, p. 103.

⁶¹ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. O direito fundamental ao trabalho digno na era do capitalismo digital: reflexões sobre o teletrabalho bancário e suas formas de subjetivação e de adoecimento. *Op. cit.*, p. 137.

⁶² FREUD, Sigmund. **Luto e melancolia**. Tradução de Marilene Carone. São Paulo: Cosac Naify, 2011, p. 47.

Freud desenvolve o conceito de melancolia a partir da analogia com o afeto normal do luto, destacando que ambos são reações a perdas. Segundo ensina, o luto é uma resposta saudável e consciente à perda de uma pessoa amada ou de uma abstração colocada em seu lugar, a melancolia é uma resposta patológica que envolve uma identificação inconsciente com o objeto perdido, o qual o sujeito não sabe nomear⁶³.

No luto, o processo de elaboração permite que, mesmo com grande esforço emocional, o sujeito retire todo o investimento libidinal do objeto perdido e reinvesta em novos vínculos. Por outro lado, na melancolia, o sujeito identifica-se inconscientemente com o objeto perdido, e a raiva dirigida a esse objeto é redirecionada para si mesmo, afetando sua autoestima, a ponto de poder desenvolver tendências suicidas⁶⁴. Essa dinâmica reflete um “narcisismo ferido”, de modo que o sujeito se autoagride como substituto do objeto perdido⁶⁵. Nesse sentido, Elzilaine Domingues Mendes e Terezinha de Camargo Viana sintetizam que “Ao se deparar com a perda, real ou ideal, o melancólico regride a um estágio anterior no seu desenvolvimento, no qual houve uma ferida narcisística, ficando paralisado, impossibilitado de realizar o luto, uma vez que há a retração da libido de volta ao eu”⁶⁶.

Assim, na melancolia ocorre uma perturbação do sentimento de autoestima (um empobrecimento do ego), algo ausente no luto⁶⁷. Freud sintetiza essa diferença ao afirmar: “No luto, é o mundo que se torna pobre e vazio; na melancolia, é o próprio ego”⁶⁸. Dessa forma, o comportamento do melancólico, manifestado por meio das autoacusações e da pulsão por morte, revela que o que se perdeu foi o próprio eu⁶⁹.

A melancolia não é compreendida apenas como uma “patologia narcisista”, mas também como um “sintoma social”, resultado de uma sociedade que supervaloriza o individualismo, o mundo das imagens, o consumo e o excesso de informações⁷⁰. Esses fatores exercem uma influência direta na constituição da subjetividade, fragmentando o modo como o sujeito compreende a si mesmo e o mundo ao seu redor⁷¹. A pressão por atender às demandas

⁶³ FREUD, Sigmund. **Luto e melancolia**. *Op. cit.*, p. 45-47.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 49.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 67-69.

⁶⁶ MENDES, Elzilaine Domingues; VIANNA, Terezinha Camargo. Melancolia e Depressão: um estudo psicanalítico. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 30 n. 4, out.-dez. 2014, p. 426.

⁶⁷ FREUD, Sigmund. **Luto e melancolia**. *Op. cit.*, p. 53.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ MENDES, Elzilaine Domingues; VIANNA, Terezinha Camargo. Melancolia e Depressão: um estudo psicanalítico. *Op. cit.*, p. 427.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 423.

⁷¹ *Ibidem*.

externas e por corresponder aos ideais de produtividade e à aparência enfraquecem as conexões internas e emocionais do indivíduo.

Nesse cenário, observa-se o empobrecimento da vida interior⁷², pois, imerso na realidade externa e superficial, o sujeito perde oportunidades de refletir, criar significados e construir uma identidade sólida, o que contribui para o surgimento de estados de sofrimento psíquico.

Sob essa perspectiva, as condições do teletrabalho não apenas precarizam o trabalho, mas também contribuem para o surgimento da melancolia, impactando diretamente a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado explicam que o envolvimento do trabalhador em uma rotina sem pausas, com disponibilidade constante, regras rígidas e uma conexão digital incessante, resulta em um estado de impotência e paralisação, imerso em um ambiente de ausências e silêncios sufocantes que o levam a um grito interno de angústia⁷³.

Os autores ainda destacam que o teletrabalho também pode dificultar “o reconhecimento do trabalho como um lugar vivo, pleno de identidade coletiva”, porque sua dinâmica pode trazer “os signos do isolamento e da desagregação”⁷⁴. Assim, em grande medida, a virtualização do trabalho tem o potencial de aprofundar o distanciamento social e emocional, intensificando o sofrimento psíquico do trabalhador.

Paradoxalmente, apesar dos desafios impostos pelo *home office* e de seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador, a categoria bancária defende a sua manutenção e até mesmo ampliação, especialmente para bancários PCDs, pais e mães de filhos PCDs ou aqueles que cuidam de pais que necessitam de assistência⁷⁵. A esse respeito, Neiva Ribeiro, uma das coordenadoras do Comando Nacional dos Bancários, manifestou-se, após plenária virtual sobre o teletrabalho, realizada em 30/07/2024. Em resposta à fala do representante da FENABAN de que há uma tendência mundial em rever o teletrabalho, referiu que “A plenária foi uma demonstração de que os bancários estão muito engajados e prontos para defender o teletrabalho caso haja qualquer retrocesso naquilo que já foi conquistado sobre este direito”⁷⁶.

⁷² MENDES, Elzilaine Domingues; VIANNA, Terezinha Camargo. *Op. cit.*, p.423.

⁷³ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **O que nasce com a pandemia?** *Op. cit.*, p. 52.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. Em plenária, bancários dão a letra: não aceitamos o fim do home office. *In*: Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região. **Notícias**. São Paulo: SPbancários, 31/07/2024. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/07/2024/plenaria-bancarios-nao-aceitam-fim-home-office>. Acesso em: 24 fev. 2025.

⁷⁶ *Ibidem*.

Nesse contexto, as contribuições de Gabriela Neves Delgado são de grande relevância, pois a autora estabelece uma articulação entre a Psicodinâmica do Trabalho e o Direito do Trabalho, para concluir que o intérprete do direito deve exercer a função de "sujeito invocante", assumindo a responsabilidade pela concretização dos direitos fundamentais trabalhistas⁷⁷. A garantia desses direitos proporciona proteção e pertencimento constitucional ao trabalhador, favorecendo que deixe de vivenciar o trabalho de maneira melancólica e que produza saídas por meio do “trabalho vivo”⁷⁸.

Para que isso ocorra, é essencial assegurar tanto a limitação da jornada de trabalho quanto o direito à desconexão. Segundo Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, o direito à limitação da jornada de trabalho garante a “efetividade do direito à saúde, ao descanso e ao convívio familiar, o respeito ao tempo livre do trabalho para o desenvolvimento de um projeto de vida”⁷⁹. Ao longo das suas reflexões, a autora destaca que a limitação da jornada de trabalho não se restringe a um meio de calcular uma compensação financeira justa pelo tempo dedicado ao trabalho, mas também “assegura ao trabalhador o direito a uma vida privada protegida contra interferências patronais, um tempo que o trabalhador exerce a sua liberdade”⁸⁰. Assim, conforme Lemos, a não observância da limitação constitucional da jornada de trabalho, nos termos do art. 7º, XII, da CF, pode acarretar danos existenciais ao trabalhador, na medida em que o impede de ter um projeto de vida e uma vida de relações⁸¹.

No que se refere ao direito à desconexão, Jorge Luiz Souto Maior expõe que esse direito pode ser entendido como o direito de não trabalhar, de modo que, sob uma perspectiva técnico-jurídica, possa ser identificado como um bem da vida, o “não trabalho”, cuja tutela possa ocorrer por meio de uma pretensão deduzível em juízo⁸². O autor ainda observa que o titular desse direito não é apenas o indivíduo, mas a sociedade, pois, com a sua efetivação, se garante a humanização e a ampliação do mercado de trabalho⁸³.

João Leal Amado, por sua vez, enfatiza que o ser humano “é um ser pluridimensional e multifacetado que, por isso mesmo, não deve reduzir-se, nem pode ser reduzido, à sua

⁷⁷ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **O que nasce com a pandemia?** *Op. cit.*, p. 53.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 54.

⁷⁹ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. Brasília: Universidade de Brasília, 2018, p. 180.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 188.

⁸¹ *Ibidem*, p. 194.

⁸² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 23, Campinas, SP, jul./dez. 2003, p. 02. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/items/70f086acebcf-4429-8c12-84d4b6378000>. Acesso em: 24 fev. 2025.

⁸³ *Ibidem*, p. 20.

condição de trabalhador, ao mero plano profissional”⁸⁴. Nessa linha, o Direito do Trabalho desempenha papel crucial na promoção da saúde e na garantia de tempo para que o teletrabalhador possa também se dedicar a outras dimensões da sua vida.

Assim, o direito à limitação de jornada e o direito à desconexão são fundamentais para preservação da vida privada e da saúde do trabalhador, viabilizando a existência de projetos de vida e a convivência social, de modo a prevenir o adoecimento e garantir condições dignas de trabalho. A proteção desses direitos assume uma relevância ainda maior no ambiente virtual, onde o uso de tecnologias digitais permite que o trabalhador possa ser contatado pelo empregador a qualquer momento e em qualquer lugar, dissolvendo fronteiras entre o tempo e o espaço de trabalho e não trabalho⁸⁵.

Dessa forma, a proteção dos períodos de descanso – intervalos intrajornadas e interjornadas, repouso semanal remunerado, férias – além da limitação da jornada, asseguram a desconexão e efetivam o direito fundamental ao trabalho digno. Não há que se falar em empecilho do art. 62, III, da CF, sob a ótica do Direito do Trabalho constitucionalizado, uma vez que a Constituição Federal (art. 7º, XIII e XV) garante a todos os trabalhadores o direito ao descanso semanal remunerado e à limitação da jornada. Além disso, conforme pontuam Gabriela Neves Delgado e Caio Afonso Borges, “A Constituição estabelece o direito à limitação da jornada de trabalho como baliza para a tutela da saúde psicofísica obreira, elevando-o à condição de direito fundamental”. Posição semelhante é também destacada por Maria Cecília Lemos ao tratar do “direito fundamental à limitação de jornada de trabalho”⁸⁶.

Portanto, embora o teletrabalho apresente inúmeras vantagens, a ausência de limites claros de tempo de jornada e de descanso, pode torná-lo um fator de sofrimento, levando o trabalhador ao adoecimento, com destaque à melancolização. Em razão disso, é fundamental estar atento à sua natureza paradoxal: ao mesmo tempo que o teletrabalho oferece benefícios, impõe desafios que, se não forem enfrentados, podem resultar em impactos negativos à saúde mental dos trabalhadores.

Diante do exposto, é imprescindível que o intérprete do Direito esteja atento a encontrar respostas para a preservação da saúde do trabalhador e do meio ambiente de trabalho, garantindo, assim, a concretização do direito fundamental ao trabalho digno na sua dimensão

⁸⁴ AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas/SP, n. 52, p. 255-270, 2018, p. 260.

⁸⁵ DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. *Op.cit.*, p. 52.

⁸⁶ LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. *Op. cit.*, p. 194.

socioambiental. Igualmente importante se pensar na implementação de políticas e estratégias que estabeleçam limites entre o trabalho e a vida privada do teletrabalhador.

4 PERSPECTIVAS E DESAFIOS DO TELETRABALHO BANCÁRIO NA JURISPRUDÊNCIA DO TST

Conforme visto, a garantia de condições dignas de trabalho está intrinsecamente ligada à proteção à saúde psicofísica do trabalhador no ambiente de trabalho e à manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável. Assim, torna-se pertinente analisar como a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no ano judiciário de 2024, tratou do tema teletrabalho no setor bancário, sob a perspectiva da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno.

A pesquisa foi realizada no site oficial do TST. Como parâmetros de pesquisa foram utilizados os termos teletrabalho bancário e, posteriormente, teletrabalho banco, ambos indicados no campo “Palavras na ementa (e)”. Nos filtros, apenas se realizou a delimitação temporal, indicando as datas de 1º/02 a 19/12, período correspondente ao ano judiciário de 2024. Respeitada a delimitação indicada, a busca resultou em dois acórdãos⁸⁷. Diante da reduzida amostra, realizou-se nova busca, utilizando-se como parâmetro de pesquisa no campo “Palavras na ementa (e)”, o termo banco e no campo “Contendo as palavras (e)”, o termo teletrabalho. Assim, ampliou-se a abrangência da consulta, com o alcance de 17 acórdãos.

Na análise dos julgados, constatou-se que, entre esses 17 acórdãos, a palavra teletrabalho apareceu da seguinte forma: em quatro acórdãos apenas devido à transcrição do *caput* e dos incisos do art. 611-A, da CLT, na decisão monocrática colacionada no acórdão ou no próprio acórdão proferido pelo TST⁸⁸; em oito acórdãos, em razão da reprodução do acórdão regional⁸⁹; em dois acórdãos, como exemplo de medida adotada pelo governo durante a

⁸⁷ Processos AIRR - 10956-80.2020.5.15.0083 e AIRR - 182-71.2022.5.10.0014.

⁸⁸ Processos RRAg-1860-89.2015.5.09.0016; Ag-RRAg-1026-03.2015.5.05.0015; Ag-ARR-3682-98.2011.5.12.0007 e RR - 1000442-03.2019.5.02.0001. Nos dois primeiros processos a reprodução do artigo se deu no próprio acórdão proferido pelo TST, tratando especificamente do inciso III do art. 611-A, da CLT (intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas).

⁸⁹ O termo teletrabalho constou nos acórdãos regionais transcritos pelos seguintes motivos: menção ou transcrição do art. 62 da CLT (Ag-AIRR - 1246-48.2017.5.09.0652 e Ag-AIRR - 10679-29.2020.5.03.0138); termo utilizado como marco final para o pagamento de horas extras (RRAg - 0010108-52.2022.5.03.0085); exemplo de subordinação estrutural (AIRR - 101460-74.2017.5.01.0036); pedido de limitação da condenação ao início do teletrabalho considerado inovação recursal pelo Tribunal Regional (AIRR - 0101195-07.2019.5.01.0035); transcrição dos fundamentos da sentença (AIRR - 1000984-29.2021.5.02.0202), e alegação do reclamado de que a reclamante se encontrava em teletrabalho (AIRR - 1000228-19.2021.5.02.0073).

pandemia; em um acórdão, por constar na ementa de julgado referenciado⁹⁰, e, por fim, em dois acórdãos, o teletrabalho foi, de fato, o tema central da decisão proferida pelo TST⁹¹, razão pela qual apenas esses serão analisados de forma minuciosa. Importante registrar que esses dois últimos julgados coincidem com aqueles identificados nas primeiras duas pesquisas realizadas.

No primeiro processo, AIRR-10956-80.2020.5.15.0083, relatado pelo Ministro Alexandre Agra Belmonte, no âmbito da 7ª Turma, houve a extinção, sem resolução do mérito, da ação civil pública movida por sindicato que pleiteava a manutenção do teletrabalho para bancários que coabitavam com pessoas do grupo de risco para a COVID-19. O TST considerou que, com o fim da Emergência em Saúde Pública decretado pelo Ministério da Saúde e pela OMS, não havia mais interesse de agir do sindicato, pois o contexto fático que motivou a ação deixou de existir.

No segundo processo, AIRR-182-71.2022.5.10.0014, relatado pelo Ministro Augusto César Leite de Carvalho, no âmbito da 6ª Turma, a controvérsia corresponde à possibilidade de transferir judicialmente um trabalhador bancário, genitor de dois filhos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista – TEA, originalmente contratado para trabalhar em Brasília-DF, para a cidade de Anápolis-GO, bem como de se autorizar a manutenção do trabalho remoto em tempo integral.

Neste caso, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o direito fundamental à saúde e à proteção integral da criança deveria prevalecer sobre o poder diretivo do empregador e do art. 75-C, § 2º, da CLT⁹². Também destacou que o banco reclamado, ora recorrente, por sua abrangência nacional e informatização de serviços, não demonstrou que a transferência impediria ou dificultaria a devida prestação de serviço. Assim, a 6ª Turma da Corte Superior negou provimento ao recurso interposto pelo banco, mantendo a decisão que assegurou ao empregado o direito à permanência na cidade de Anápolis-GO e ao teletrabalho integral, considerando que a continuidade do suporte familiar e dos tratamentos especializados de seus filhos são essenciais e não impõem ônus desproporcional ou indevido ao empregador. A propósito, transcreve-se abaixo a ementa do referido julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017.
RITO SUMARÍSSIMO. EMPREGADO PÚBLICO GENITOR DE DUAS CRIANÇAS

⁹⁰ Processo RRAg - 11349-18.2019.5.15.0090.

⁹¹ Processos AIRR - 10956-80.2020.5.15.0083 e AIRR - 182-71.2022.5.10.0014.

⁹² Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (...) § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

DIAGNOSTICADAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. PEDIDO DE TRANSFERÊNCIA DE CIDADE E DE PERMANÊNCIA NO REGIME DE TELETRABALHO INTEGRAL, SEM REDUÇÃO SALARIAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. Trata-se de debate relativo à possibilidade de transferir judicialmente empregado, genitor de dois filhos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista - TEA (CID F84.0), originalmente contratado para trabalhar em Brasília-DF, para a cidade de Anápolis-GO, bem como de se autorizar a manutenção do trabalho remoto em tempo integral. Verifica-se, portanto, a existência de transcendência jurídica da causa, conforme art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Consta do julgado que o reclamante residia com toda a família em Brasília-DF até março de 2020, quando, em virtude da pandemia do Coronavírus, passou a trabalhar em regime de home office integralmente. Em janeiro de 2021, seus dois filhos foram diagnosticados com TEA, em grau de dependência nível 4 (grau máximo), motivo por que a família se mudou para Anápolis-GO, cidade na qual poderia contar com o suporte de parentes e onde foram iniciados os tratamentos especializados das crianças. Nos termos do art. 226 da Constituição Federal, a família é a base da sociedade e deve receber especial proteção do Estado. A seu turno, o art. 227 da Lei Maior, com redação dada pela Emenda Constitucional n. 65/2010, consagra o princípio da proteção integral da criança e do adolescente, cujo teor foi ulteriormente reproduzido nos arts. 1º, 4º e 5º do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei 8.069/1990). Por esse princípio - o qual foi reconhecido como fundamento basilar pela Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Brasil em 24 de setembro de 1990 - crianças e adolescentes são sujeitos de direitos que necessitam de proteção especializada, diferenciada e integral, derivada de sua condição de pessoa em desenvolvimento. No mesmo sentido, por meio do Decreto n. 6.949/2009, o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, segundo o quórum exigido pelo art. 5º, § 3º, da Constituição, atribuindo-lhe assim indiscutível status constitucional. Mencionada Convenção, a par de proscrever qualquer trato discriminatório, apresenta o conceito de "adaptação razoável" (art. 2º) e enfatiza o dever de promover a acessibilidade, ou seja, rompe o paradigma tradicional de conceber-se a pessoa com deficiência como alguém a ajustar-se à realidade para, ao revés, obrigar entes públicos e particulares à identificação e eliminação de obstáculos e barreiras que comprometam o acesso e a realização pessoal, inclusive profissional, de todas as pessoas com deficiência. Com base na referida Convenção - e com o mesmo propósito de enlevar a dignidade - foi instituída a Lei n. 13.146/2015, intitulada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI (ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), que teve como escopo assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Por sua vez, em 27 de dezembro de 2012, foi publicada a Lei n. 12.764, a qual instituiu a Política Nacional dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabeleceu, no art. 1º, §2º, que "a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais". No caso concreto, conforme aludido, o reclamante é genitor de duas crianças com autismo, em seu grau mais acentuado. Essa circunstância impõe, indene de dúvida, uma rotina terapêutica ainda mais intensa para os infantes e a necessidade mais acentuada de suporte pelos parentes - a chamada "rede de apoio familiar" -, o que ficaria sobremaneira dificultado acaso a família tivesse de retornar de Anápolis para Brasília. De fato, inequívoca a importância da rede de apoio familiar como instrumento para aliviar a sobrecarga das demandas práticas no cuidado da criança com deficiência, com significativa redução de sintomas psicopatológicos (depressão ou desamparo) nos indivíduos envolvidos. Impende consignar que o poder diretivo do empregador não pode se sobrepor ao interesse da criança com deficiência, porquanto, como aludido, o princípio da proteção integral se reveste de envergadura constitucional (art. 227 da Constituição Federal). Ademais, como bem destacado no acórdão regional, trata-se o recorrente de banco de atuação nacional, com diversas agências inclusive na própria cidade para a qual o reclamante pretende ser transferido (Anápolis-GO), de modo que não parece razoável supor que a sua transferência definitiva para aquela cidade - na qual o reclamante e sua família já residiam desde o ano de 2021 -, seja capaz de impedir ou de dificultar a devida prestação dos serviços, tendo em vista a notória informatização dos sistemas bancários. E mesmo a subsistência do regime de trabalho remoto ou teletrabalho tem claro suporte em dispositivos legais, no Brasil (vide, mutatis mutandis, o novo art. 75-F da CLT) e no direito comparado (vide art. 166º-A.2 do Código de Trabalho de Portugal), que o prescrevem como modo de garantir plena efetividade à proteção integral da criança, sobretudo da criança com deficiência. Nesse diapasão, ao revés do que argumenta o banco agravante, o deferimento dos pleitos autorais encontra amparo no art. 227 da Constituição Federal e no princípio da adaptação razoável, previsto no art. 2º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, pois as modificações no contrato de trabalho do empregado não acarretam ônus desproporcional ou

indevido ao empregador. Agravo de instrumento não provido (AIRR-182-71.2022.5.10.0014, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 15/03/2024).

Por fim, realizou-se busca, utilizando-se como parâmetro de pesquisa o termo bancário, no campo “Palavras na ementa (e)”, e o termo teletrabalho, no campo “Contendo as palavras (e)”, resultando em 15 acórdãos. Destes, nove coincidem⁹³ com a pesquisa em que empregado o termo banco no campo “Palavras na ementa (e)”, e o termo teletrabalho no campo “Contendo as palavras (e)”, razão pela qual não serão novamente detalhados. Das seis decisões restantes, em duas delas o termo “teletrabalho” aparece apenas devido à reprodução do *caput* e dos incisos do art. 611-A, da CLT, na decisão monocrática proferida pelo TST⁹⁴, enquanto nos outros quatro acórdãos surge em razão de menções no acórdão regional⁹⁵. Com isso, apenas dois julgados abordam o teletrabalho como questão central, sendo esses os já mencionados acima.

A partir da análise realizada, **constata-se que a discussão sobre o teletrabalho bancário levada ao TST ocorre sob a perspectiva de proteção aos familiares do trabalhador**. Compreende-se, assim, que, para o trabalhador, o teletrabalho é postulado como uma ferramenta de conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades de cuidado com idosos, enfermos, crianças e pessoas com deficiência. Nesse sentido, as demandas visam o reconhecimento do teletrabalho como um instrumento de inclusão e de garantia de direitos fundamentais.

Por outro lado, chama a atenção o fato de que não foram identificadas demandas com pedidos de horas extras, limitação da jornada ou direito à desconexão. Esse silêncio revela um aspecto importante: **a ausência de questionamentos sobre possíveis excessos no ambiente de trabalho virtual, o que pode indicar uma lacuna na proteção jurídica**. Assim, compreende-se que tal constatação exige do intérprete do Direito uma análise crítica para evitar a legitimação de condições que possam levar à intensificação do trabalho e ao consequente desgaste mental

⁹³ O número dos processos coincidentes são os seguintes: RR - 0100831-10.2020.5.01.0226; AIRR - 0000676-97.2021.5.10.0004; AIRR - 101460-74.2017.5.01.0036; Ag-AIRR - 1246-48.2017.5.09.0652; Ag-AIRR - 10679-29.2020.5.03.0138; AIRR - 10956-80.2020.5.15.0083; AIRR - 182-71.2022.5.10.0014; AIRR - 1000228-19.2021.5.02.0073; RR - 1000442-03.2019.5.02.0001

⁹⁴ Processos: Ag-RR - 1000263-85.2019.5.02.0707 e Ag-RRAg - 1000247-72.2022.5.02.0046.

⁹⁵ O termo teletrabalho constou nos acórdãos regionais transcritos pelos seguintes motivos: reprodução do art. 611-A da CLT (RR - 0020346-49.2021.5.04.03730 e Emb - 0020346-49.2021.5.04.03730); registro de que não houve alegação quanto à impossibilidade de controle de jornada do trabalhador em regime de teletrabalho (Ag-AIRR - 1000780-20.2021.5.02.0061) e condenação ao pagamento de horas extras em razão de controle de jornada no regime de teletrabalho (Ag-AIRR - 10620-74.2020.5.15.0019). Nos dois últimos processos, não houve menção ao teletrabalho no acórdão proferido pelo TST.

e emocional do trabalhador, com danos à sua saúde. Como mencionado anteriormente, os desafios do teletrabalho incluem a dificuldade de delimitação entre a vida profissional e a pessoal, a sobrejornada e os riscos psicossociais inerentes ao isolamento e à falta de apoio organizacional, por exemplo.

Dessa forma, o estudo das decisões do TST em 2024 permite observar que, no âmbito do teletrabalho bancário, a jurisprudência tem um enfoque no aspecto benéfico dessa modalidade de trabalho, permanecendo necessária a reflexão sobre a possibilidade de ampliação dos direitos do teletrabalhador, considerado o real do trabalho, em especial quanto aos impactos na saúde psicofísica desse teletrabalhador e no meio ambiente do trabalho, a fim de não se legitimarem práticas que violem o direito fundamental ao trabalho digno na sua dimensão socioambiental.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo analisou o teletrabalho no segmento bancário sob a perspectiva da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno. A pesquisa demonstrou que essa modalidade de trabalho, acelerada em razão da pandemia da COVID-19, apresenta caráter paradoxal: ao mesmo tempo que proporciona a “conciliação” entre a vida profissional e doméstica, confere maior flexibilidade de horários e economia de tempo com deslocamentos, também impõe desafios significativos, como a diluição da fronteira entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, maior possibilidade de isolamento social, o enfraquecimento da pauta coletiva, além dos impactos negativos na saúde física e mental dos teletrabalhadores.

A partir da perspectiva do Direito do Trabalho constitucionalizado, verificou-se que a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno exige a tutela da sua dimensão socioambiental. Isso implica garantir condições adequadas de trabalho, por meio da proteção da saúde dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho e da preservação do meio ambiente de trabalho, prevenindo a precarização e o potencial adoecimento decorrente do modelo de teletrabalho.

O estudo também revelou a ausência de demandas sobre o direito à desconexão e à limitação da jornada de trabalho, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, indicando a necessidade de atenção para casos de jornada de trabalho sem limites e sobrecarga laboral no ambiente virtual.

Não há dúvidas de que o teletrabalho não pode ser um instrumento de mercantilização, desumanização e deterioração das condições laborais, em contrariedade à ordem constitucional, em especial à dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno. Diante desse cenário, é fundamental a interpretação do Direito do Trabalho sob a perspectiva constitucional, na qual o sujeito trabalhador, o valor social do trabalho e o meio ambiente do trabalho possuem posição central na proteção jurídica.

Portanto, a implementação de medidas como a limitação da jornada de trabalho, a observância do direito à desconexão e a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável são essenciais para evitar que o teletrabalho se torne um vetor de precarização e sofrimento, levando à melancolização do trabalhador.

Desse modo, o teletrabalho deve ser compreendido como uma ferramenta de inclusão e modernização das relações de trabalho, desde que estruturado de forma a assegurar um regime de trabalho equilibrado, em que o sujeito trabalhador esteja no centro da tutela justralhista, sempre em respeito à dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno.

Para tanto, é imprescindível uma regulamentação adequada e uma interpretação jurídica que concretize o direito fundamental ao trabalho digno na sua dimensão socioambiental.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas/SP, n. 52, p. 255-270, 2018.

Contraf-CUT. Trabalhadores cobram da Fenabam implementação de jornada reduzida. *In*: Contraf-CUT. **Campanha Nacional**. [Curitiba?]: Contraf-CUT, 02/07/2024. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/trabalhadores-cobram-da-fenaban-implementacao-de-jornada-reduzida/>. Acesso em: 21 fev. 2025.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo: Fundacentro, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao trabalho digno em dimensões: uma revisão dos seus pressupostos constitutivos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 33, n. 407, p. 36-57, maio 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. Os Paradigmas do Estado Constitucional Contemporâneo. *In*: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Orgs.). **Constituição da**

República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. **Revista Palavra Seca**. Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 41-55, mar./ago. 2021. Disponível em: <https://palavraseca.direito.ufmg.br/index.php/palavraseca/article/view/49/3>. Acesso em: 04 mar. 2025

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. A tutela jurídico-constitucional em face das violências no trabalho na jurisprudência do TST. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira. (Coord.). **Constitucionalismo Humanista e Social na jurisprudência do TST**. São Paulo: Mizuno, 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. O direito fundamental ao trabalho digno na era do capitalismo digital: reflexões sobre o teletrabalho bancário e suas formas de subjetivação e de adoecimento. *In*: ASSUNÇÃO, Any Avila; LEITE DE CARVALHO, Augusto César. (Organizadores). **O Trabalho Contemporâneo e suas dimensões de vulnerabilidade**. Brasília: Editora Venturoli, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 21. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil: Formação e Desenvolvimento** – Colônia, Império e República. 2ª ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Juspodivm, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (Coordenadora). **Direito Fundamental ao trabalho digno no Século XXI:** principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito. V.1. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O que nasce com a pandemia?** São Paulo: Editora Juspodivm, 2022.

DIEESE. **II Pesquisa Nacional sobre Home office dos(as) Bancários(as)**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq105HomeOfficeBancarios.html>. Acesso em: 18 jan. 2025.

DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home office dos(as) Bancários(as)**. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>. Acesso em: 18 jan. 2025.

EBERT, Paulo Roberto Lembruger. O meio ambiente do trabalho equilibrado e a conformação do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coordenadora). **Direito Fundamental ao trabalho digno no Século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. V.1, São Paulo: LTr, 2020.

FREUD, Sigmund. **Luto e melancolia**. Tradução de Marilene Carone. São Paulo: Cosac Naify, 2011.

GINZBURG, Jaime. Conceito de Melancolia. In: A Clínica da Melancolia e as depressões. **Revista da Associação Psicanalítica de Porto Alegre**, n. 20, p. 102-116, jun. 2001.

GRISCI, Carmem. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. **Psicologia, Ciência e Profissão**, 19, p. 2-13, 1999.

JAQUES, Anderson Gonsalves; ZILLOTTO, Denise Macedo. As contingências do trabalho bancário: um estudo sobre os mecanismos de mediação e defesa de sofrimento. **Interação em Psicologia**, v. 21, n. 1, 2017.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. Brasília: Universidade de Brasília, 2018

MENDES, Elzilaine Domingues; VIANNA, Terezinha Camargo. Melancolia e Depressão: um estudo psicanalítico. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 30 n. 4, out.-dez. 2014.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petri. Reestruturação nos bancos: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação e Sociedade**. Campinas. v. 20, n. 67, pp. 183-209, agosto/99.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. Em plenária, bancários dão a letra: não aceitamos o fim do home office. In: Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região. **Notícias**. São Paulo: SPbancários, 31/07/2024. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/07/2024/plenaria-bancarios-nao-aceitam-fim-home-office>. Acesso em: 24 fev. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 23, Campinas, SP, jul./dez. 2003, p. 02. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/items/70f086ac-ebcf-4429-8c12-84d4b6378000>. Acesso em: 24 fev. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Teletrabalho – o trabalho de onde você estiver**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em <https://tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 19 fev. 2025.