



A FLUIDEZ DO TELETRABALHO E OS RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR: UM ESTUDO DE CASO

THE FLUIDITY OF TELEWORKING AND THE RISKS TO WORKERS' HEALTH: A CASE STUDY

Álaba Cristina Pereira ¹

Andréa Regina de Moraes Benedetti ²

Maria Sara de Lima Dias ³

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar o teletrabalho sob a ótica de um estudo de caso, a partir de uma discussão sobre a inter-relação entre a sua configuração, a fluidez do conceito, as lacunas regulatórias e os possíveis riscos à saúde do trabalhador. Nota-se que o teletrabalho tem se tornado cada vez mais comum no serviço público, por envolver promessas de redução de custos, produtividade e melhoria de qualidade de vida. Porém, em que pesem os resultados iniciais promissores, esse arranjo laboral implica efeitos psicossociais que só se tornam conhecidos ao longo do tempo. Nesse sentido, os resultados encontrados por este trabalho indicam que o teletrabalho é uma modalidade altamente complexa que, muito além das questões normativas, envolve questões subjetivas que afetam diretamente a saúde do trabalhador.

Palavras-chave: lacunas regulatórias; riscos à saúde; servidor público; teletrabalho.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze teleworking from the perspective of a case study, from a discussion on the interrelationship between its configuration, the fluidity of the concept, the regulatory gaps and the possible risks to workers' health. It should be noted that teleworking has become increasingly common in the public service, since it involves promises of cost reduction, productivity and improved quality of life. However, in spite of the promising initial results, this employment arrangement implies psychosocial effects that only become known over time. In this sense, the results found in this study indicate that teleworking is a highly complex modality that, in addition to normative issues, involves subjective issues that directly affect workers' health.

Keywords: regulatory gaps; health risks; public servant; teleworking.

¹ Doutoranda em Tecnologia e Sociedade pela UTFPR/ Curitiba-PR. Mestre pela UTFPR/ Pato Branco-PR. Graduada em Psicologia (UFPR) e Direito (UNIOESTE). alabacps@hotmail.com

² Doutora em Direito pela UFPR. Docente do Curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Francisco Beltrão - PR. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Direitos Humanos (GPDH). dejabenedetti@hotmail.com

³ Pós-doutora em Psicologia Pela Universidad Autónoma de Barcelona. Docente do Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade UTFPR - Campus de Curitiba - PR. msaradldias@gmail.com



INTRODUÇÃO

A contemporaneidade é marcada por uma infinidade de inovações tecnológicas que lançam seus efeitos sobre todas as esferas da vida do indivíduo. Essas invenções criam novos ordenamentos com relação à atividade humana e geram novos estilos de vida.

Sob essa ótica, os avanços tecnológicos são semelhantes a atos legislativos ou ações políticas básicas, pois estabelecem delineamentos de ordem pública que podem ter efeitos duradouros para além de gerações⁴.

E, diante da “intimidade aprofundada” entre sociedade e tecnologia, as transformações tecnológicas contemporâneas geram novos contornos sociais que atingem também a organização do trabalho, estabelecendo novas possibilidades laborais⁵.

E é nesse cenário de inovações e reestruturações decorrentes da complexa interface tecnologia-sociedade que aparece o teletrabalho enquanto prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, através da utilização de tecnologias de informação e comunicação.

Na seara jurídica, a Lei 13.467/ 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estabeleceu diretrizes gerais para o teletrabalho. No âmbito do Poder Judiciário, também houve regulamentação do teletrabalho por meio de Resoluções e Instrução Normativa.

Porém, o trabalho remoto é um modelo de trabalho altamente complexo, cujos delineamentos ainda não estão claramente determinados.

Nessa conjuntura, o objetivo do presente artigo é analisar o teletrabalho sob a ótica de um estudo de caso, a partir de uma discussão sobre a inter-relação entre a sua configuração, as lacunas regulatórias, a fluidez do conceito de teletrabalho e os possíveis riscos à saúde do trabalhador. Inicialmente, apresentam-se conceitos instrumentais sobre teletrabalho e regulamentações jurídicas. Em seguida, abordar-se-á o método utilizado na elaboração do artigo, com descrições sobre participante, procedimento e instrumento.

⁴ WINNER, L. *Do artifacts have politics?* In: Mackenzie, Donald & Wajcman, Judy. *The Social Shaping of Technology*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press, 1996. p. 27.

⁵ LATOUR, B. Um coletivo de humanos e não-humanos: no labirinto de Dédalo. ____ *A esperança de Pandora: ensaios sobre a realidade dos estudos científicos*. São Paulo: EDUSC, 2001, p. 225.



Mais adiante, far-se-á a apresentação do caso a partir da síntese da história de vida do participante e de um breve relato da entrevista. Posteriormente, realizar-se-á a discussão do caso com base nas semelhanças e contrastes encontrados entre o caso empírico e as teorias ligadas ao tema. Ao final, tem-se uma conclusão acerca dos resultados encontrados e de possíveis alternativas para a situação em análise.

1 TRABALHO, TECNOLOGIA E TELETRABALHO: CONCEITOS INICIAIS

As inovações tecnológicas costumam ser recebidas com entusiasmo pela sociedade, pois, desde os primórdios da Revolução Industrial, fomenta-se a ideia da tecnologia como força motriz ligada ao progresso e ao bem-estar da humanidade⁶.

No entanto, é importante reconhecer que, embora pareçam intrinsecamente bons, os artefatos tecnológicos também implicam processos sociais, cujos efeitos, desconhecidos em sua totalidade, podem representar “muito mais um obstáculo do que um veículo para a emancipação do ser humano”⁷.

Ademais, os inventos tecnológicos não têm somente uma função técnica, pois sua própria substância é formada por elementos humanos, sociais, políticos, econômicos e culturais que constituem um fenômeno histórico em desenvolvimento. Logo, os artefatos envolvem uma significação social que se desenvolve ao longo do tempo, tornando possível o surgimento de situações imprevistas que influenciam mudanças posteriores em seu delineamento inicial⁸.

Nesse cenário de invenções tecnológicas com forte impacto psicossocial e efeitos ainda não totalmente mensurados, surge o teletrabalho.

Embora já houvesse previsão legal de labor fora das dependências da empresa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, inseriu

⁶ SMITH, Merritt Roe. *El determinismo tecnológico en la cultura de Estados Unidos*. In: MARX, Leo; SMITH, Merritt Roe (eds.). *Historia y determinismo tecnológico*. Madrid: Alianza, 1996, p.19.

⁷ DIGNINO, R.; NOVAES, H. T. O fetiche da tecnologia. *Org& Demo*. Marília, v. 5, n.2, p. 189-210, 2004. p. 207.

⁸ FEENBERG, A. Racionalização Subversiva: Tecnologia, Poder e Democracia. In: *Racionalização Subversiva: Tecnologia, Poder e Democracia*. 1991. p.07.



novos regramentos a respeito do teletrabalho, acrescentado à CLT o Capítulo II-A, "Do teletrabalho", e os artigos 75-A a 75-E.

No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) emitiu a Resolução 227, de 15 de junho de 2016, a fim de regulamentar essa nova modalidade de trabalho na esfera do serviço público.

Em seu texto, a Resolução 227 do CNJ conceitua o teletrabalho como uma modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos. A Resolução estabelece vedações e prioridades em relação aos servidores que podem exercer o teletrabalho, assim como determina seus deveres.

A Resolução também aponta como sendo alguns dos objetivos do teletrabalho: o aumento da produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores; a economia de tempo e a redução de custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; contribuição para a melhoria de programas socioambientais; aumento da qualidade de vida dos servidores; promoção da cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.

A regulamentação estatui ainda que o servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho. Há também previsão de que os tribunais promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho.

No âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, o teletrabalho é regulado pela Resolução N° 134, de 12 de dezembro de 2016. Essa Resolução define o teletrabalho como atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Seguindo os moldes da Resolução 227 do CNJ, a Resolução 134 estabelece vedações e prioridades em relação ao trabalho remoto e também estatui algumas diretrizes, exigindo que a meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho seja até 10% (dez por cento) superior àquela estipulada para os servidores que executam as mesmas atividades nas dependências da Justiça Federal de 1º e 2º Graus.

De modo similar à Resolução do CNJ, essa Resolução determina que compete exclusivamente ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas física e



tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, assim como prevê acompanhamento e capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho.

No âmbito do Poder Judiciário, tem-se ainda a Instrução Normativa 74, de 19 de Fevereiro de 2019, a qual dispõe sobre a realização de teletrabalho por servidores do Conselho Nacional de Justiça, fundamentando-se também na Lei 13.467/ 2017.

Neste contexto surgem dois temas de relevo, que interessam à Psicologia e ao Direito: a fluidez do conceito de teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador. Para enfrentar a temática, o estudo de caso parece ofertar respostas não apenas ligadas à ciência jurídica, mas também soluções calcadas na realidade social, trazendo luzes ao fenômeno jurídico do teletrabalho, contribuindo para o aperfeiçoamento das instituições jurídicas.

2. MÉTODO

O método adotado nesta pesquisa é o estudo de caso na perspectiva da metodologia jurídica⁹, associado à pesquisa qualitativa e análise do conteúdo coletado a partir de teorias específicas da Psicologia Social. Dado que, “na ciência jurídica sempre se busca a relação entre o particular e o universal”¹⁰, o estudo de caso se apresenta como a abordagem mais adequada para tratar da temática.

Ademais, o artigo possui viés interdisciplinar, já que entrelaça resultados parciais de uma pesquisa de Doutorado sobre os Efeitos subjetivos do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, no Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade da UTFPR (Curitiba/PR) e conjuga interesses e experiências de suas autoras no que tange à pesquisa sobre Poder Judiciário, Psicologia e Direito.

O estudo de caso foi realizado com uma servidora pública federal que trabalha no Tribunal Regional Federal da 4ª Região há 12 anos e que atuou em teletrabalho por aproximadamente um ano, em 2016.

⁹ FLORES, A. J. O estudo de casos na perspectiva da metodologia jurídico-filosófica. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 4, n. 3, 2009.

¹⁰ Id., 2009, 2009, p. 09.



Os procedimentos adotados abrangeram a realização de uma entrevista (na data de 19/11/2018), a aplicação de um questionário com dados sociodemográficos e uma pesquisa bibliográfica, a partir de uma revisão de literatura sistemática. A entrevista e questionário foram previamente aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, sob CAAE 96605518.0.000.5547.

Os dados sociodemográficos contemplaram perguntas referentes ao regime de teletrabalho e às alterações dele decorrentes sobre os aspectos de interação familiar, satisfação profissional, produtividade, organização da rotina laboral, administração do tempo e qualidade de vida. Já a entrevista do tipo semi-estruturada teve por objetivo aprofundar as informações obtidas através do questionário e foi aplicada pela pesquisadora doutoranda, em local reservado, em horário e endereço previamente combinado com o participante da pesquisa. Os dados coletados foram analisados conjugando a teoria jurídica do Direito Administrativo-Constitucional, Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, além do referencial teórico da Psicologia Social.

3 APRESENTAÇÃO DO CASO

A servidora pública tem 36 anos, é casada e tem um filho. Reside com o filho e o marido no Estado do Paraná. Possui renda familiar mensal na faixa de 5 a 15 salários mínimos. É formada em Direito e possui Mestrado. Suas atribuições profissionais no regime de teletrabalho permaneceram as mesmas do trabalho presencial.

Em entrevista, a servidora pública explica que aderiu ao regime de teletrabalho porque estava fazendo mestrado e tinha aula nas quintas e sextas-feiras. Conta que, após um ano tendo aulas, seus dias de compensação de férias terminaram e ficou pesado continuar fazendo horário especial para repor as horas gastas com as aulas.

Relata que lhe ofereceram a possibilidade de teletrabalho parcial (apenas nas quintas e sextas-feiras) e que, inicialmente, achou ótimo, pois poderia conciliar o mestrado e o trabalho sem ficar horas a mais na Justiça e sem se privar do convívio familiar. Refere que, antes do teletrabalho, além das 7 horas corridas da jornada, tinha que repor horas e então ficava 8, 9 horas na Justiça. Conta que o teletrabalho foi muito bom, “foi uma libertação”.



Relata que, no começo, achava bom o teletrabalho, pois ficava em casa, levava o filho para a escola, voltava para casa, almoçava, trabalhava. Porém, com o tempo, percebeu que o teletrabalho mais escravizava do que libertava. Refere que acabou entrando num ciclo de sempre conferir se tinha mais alguma coisa para fazer. Então, ficava acessando constantemente o sistema e, quando percebeu, estava trabalhando de manhã, de tarde de noite, sem nenhum período de relaxamento. Afirma que, no final das contas, o teletrabalho acabou sendo bem estressante para ela.

Além disso, notou que as pessoas não respeitam muito quem está trabalhando em casa, pois existe uma ideia generalizada de que, se você está em casa, não está fazendo nada. Conta que a família ligava no meio da tarde e que seu marido, que tem horário diferenciado de trabalho, ficava em casa, ligava a televisão perto, queria conversar e acabava interferindo na concentração.

Refere que, de repente, notou que acordava de manhã, abria o sistema e já tentava adiantar alguma coisa; à tarde, ficava mais umas 4, 5 horas trabalhando; à noite, depois que o filho dormia, começava a trabalhar de novo. Fala que começou a se sentir como se estivesse trabalhando 12 horas ininterruptas, pois era como se não desligasse em nenhum momento.

Refere que ficava o tempo todo alerta, porque fazia liminares (que são coisas mais urgentes) e, a qualquer momento, podia entrar uma liminar e ter que ligar o computador e fazer alguma coisa. Relata que percebeu que estava um pouco escrava daquilo e que o ideal era separar bem as coisas (ter seu trabalho na Justiça e, quando chegar em casa, não ter mais nada do trabalho para fazer).

Refere que, no início, tentou manter um horário parecido com o da Justiça e, então, deixava para trabalhar no período da tarde. Porém, no final, acabou extrapolando os horários e misturando tudo.

Conta que decidiu parar com o teletrabalho e retornar ao trabalho presencial porque rende mais e porque tem mais possibilidades de concentração. Refere que o convívio com os colegas também é importante.

Refere que o teletrabalho implica em um acúmulo muito grande de coisas em casa, principalmente por ser mulher e ter várias outras tarefas.

Relata ainda que, apesar de ter saído do teletrabalho, a servidora reconhece benefícios nessa modalidade. Afirma que, talvez, se fosse mais disciplinada, se tivesse um



cômodo da casa específico para o trabalho e se tivesse outras circunstâncias pessoais, o teletrabalho poderia significar mais flexibilidade.

Conta que existe uma ilusão de que, no teletrabalho, trabalha-se menos. Porém, o trabalho é o mesmo e depende da organização da pessoa para conseguir trabalhar nos horários corretos e “não virar dia e noite e madrugada”, como ela estava fazendo. Conta que a experiência não foi legal para ela e nem para sua saúde.

Quanto às principais dificuldades encontradas no exercício do teletrabalho, refere até dificuldades ergonômicas. Fala que, na Justiça, tem duas telas gigantes e é possível abrir os documentos em uma e o editor de texto na outra. Porém, em casa, só tinha uma tela, pois usava o notebook.

Afirma que não recebeu nenhum tipo de treinamento antes de iniciar as atividades no teletrabalho e que também não recebeu orientações com relação à ergonomia. Relata que começou a sentir dores por não trabalhar da forma adequada.

Relata que o teletrabalho tem prós e contras. Refere que os benefícios envolvem maior liberdade de horários e que o teletrabalho é uma excelente proposta para quem tem família longe e quer viajar ou para quem tem outras preocupações em casa para resolver. Entretanto, alerta para a possibilidade de, ao longo do tempo, o servidor estar trabalhando o dia inteiro e ter seu rendimento diminuído. Refere uma tendência de que a pessoa acaba se preocupando mais e se envolvendo mais com o trabalho quando trabalha em casa.

Ao ser indagada sobre quais características pessoais julga importantes para uma boa adaptação ao teletrabalho, refere muita organização e disciplina, para evitar mistura entre vida pessoal e trabalho.

Sobre as principais mudanças geradas pelo teletrabalho em sua vida, refere que a mudança imediata é que ela se arrumava menos e ficava em casa jogada. Conta que adora usar pijama em casa e, quando via, estava sempre de pijama. Conta que usa maquiagem todo dia, mas, como estava em casa, não usava mais. Explica que, quando percebeu, estava tudo jogado.

Afirma que nunca foi vítima de nenhum tipo de assédio no teletrabalho. No entanto, diz que, por estar em teletrabalho, as pessoas achavam que ela estava tendo um benefício, um prêmio grande, como se o seu trabalho estivesse sendo facilitado.

Refere uma ideia generalizada de que o teletrabalho é moleza. Porém, afirma que só troca o local, pois o trabalho é exatamente o mesmo. Afirma que, na verdade, os



teletrabalhadores têm até uma certa “punição”, pois tem que render 10% a mais. Relata que achava injusto esse adicional, mas agora entende essa necessidade, porque existem tarefas e interrupções que não acontecem quando se trabalha em casa.

Explica que, para as pessoas que tem uma tendência para a depressão, ficar em casa pode não ser tão bom para saúde. Por conta do teletrabalho, a pessoa acaba ficando um pouco mais isolada. Refere ter colegas que são mais quietos e que gostam de ficar mais isolados. Então, para eles, o teletrabalho está sendo incrível. Porém, no seu caso, por ser uma pessoa que gosta mais de socializar, o convívio social faz falta.

Afirma que o teletrabalho deve ser pensado de acordo com o perfil de cada servidor, pois pode influenciar severamente na saúde da pessoa, não só na questão ergonômica, mas também na questão profissional.

4 DISCUSSÃO DO CASO

Com base nas informações coletadas através da entrevista, nota-se que a execução do teletrabalho envolve aspectos subjetivos que extrapolam a órbita jurídica.

No caso em tela, embora o teletrabalho tenha representado uma solução para um problema específico da servidora pública (conciliar rotina laboral e estudos de Mestrado), a longo prazo o arranjo trouxe uma série de inconvenientes inicialmente imprevistos.

Além da dificuldade para estabelecer diferenciação entre tempo de trabalho e tempo de descanso, espaço da família e espaço do trabalho, há referência a uma alteração na forma como a própria família passou a perceber seu trabalho e sua disponibilidade de tempo (se estava em casa, estava disponível o tempo todo).

Há ainda referência a alterações na própria dinâmica familiar e à administração do tempo. Com o passar dos meses, a servidora notou que ficava o tempo todo envolvida com o trabalho, de forma que houve vezes em que, durante a madrugada, acessou o sistema para trabalhar.

Nesse sentido, observa-se que a fusão entre espaço de trabalho e ambiente doméstico tende a dificultar o estabelecimento de limites temporais entre atividades de trabalho, de lazer e de descanso, o que pode gerar aumento do tempo destinado ao trabalho e comprometimento das outras áreas da vida do trabalhador.



Neste espaço se insere a discussão quanto à fluidez do conceito de Teletrabalho. O teletrabalho configura-se uma nova modalidade laborativa através da qual trabalhador exerce suas atividades profissionais fora das dependências do empregador, por meio da utilização de tecnologias de informação e comunicação (computador, celular, e-mail, internet e outras ferramentas).

Esse novo arranjo produtivo excede as concepções tradicionais de trabalho e confere novos contornos à relação empregatícia, já que “a prática do teletrabalho rompeu com a clássica forma de se compreender as relações de emprego, que tinha no Direito do Trabalho, no local físico da empresa e no cumprimento da jornada de trabalho o seu sustentáculo”¹¹.

O trabalho remoto tem sido muito aclamado nos meios organizacionais, pois traz consigo promessas de fluidez, flexibilidade e modernização, evocando uma série de vantagens mútuas para trabalhador e instituição.

Sob a perspectiva organizacional, o teletrabalho possibilita redução de custos, diminuição do absenteísmo e da rotatividade, aumento da produtividade dos trabalhadores, melhoria da qualidade dos serviços prestados e benefícios ambientais. Quanto ao trabalhador, tem-se melhor qualidade de vida, aumento da interação familiar, flexibilização de horários, diminuição do estresse, satisfação profissional e melhoria da autoimagem¹².

Antunes¹³, ao explanar sobre arranjos de trabalho no presente e no futuro, indica um significativo processo de reestruturação laborativa em que as noções de tempo e de espaço se transformam e propiciam o surgimento do trabalho da telemática, conectado em rede, realizado em casa, com as mais variadas formas de precarização.

¹¹ ROVER, A. J.; WULFING, J. Teletrabalho e Tecnologia: (re) adaptações sociais para o exercício do labor. In: CELLA, J. R. G.; ROVER, A. J.; GOMES, M. F. (coord.). **Direito, Governança e novas tecnologias**. Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 270.

¹² PEREIRA JUNIOR, E.; CAETANO, M. E. S. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 22-31, dez. 2009.

¹³ ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 249.



Também segundo Antunes¹⁴, a legislação trabalhista tem passado por um significativo processo de deterioração a partir do século XXI, o que evidencia a precarização enquanto primazia do capital em detrimento dos direitos do trabalho. Esta precarização se manifesta por meio de “sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis, quer nas temporárias, quando não na situação de desemprego”.

Antunes¹⁵ ainda afirma que, em que pesem os benefícios da economia de tempo em deslocamentos, o teletrabalho é “uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir dupla jornada de trabalho”, onde as relações se estabelecem cada vez mais com feições informais.

Huws¹⁶ expõe que o teletrabalho é simplesmente um meio disponível para reduzir os custos fixos para o empregador e aumentar a capacidade de adaptação organizacional frente às demandas contemporâneas do mercado.

De acordo com essa linha de entendimento, não há garantia absoluta de benefícios para o trabalhador, pois o próprio conceito de teletrabalho é fluido e sujeito a uma infinidade de configurações, uma vez que extrapola os limites tradicionais de tempo e espaço e desafia as tentativas de regulamentação, como demonstra o caso aqui estudado.

Nota-se que os textos normativos trazem apenas uma ideia ampla e geral do teletrabalho, não delimitando com precisão a sua forma de execução e a jornada laboral.

Nesse sentido, Huws¹⁷ afirma que “o teletrabalho é um conceito tão nebuloso e mal definido que dificilmente se pode dizer que ele exista de uma maneira claramente demarcada e quantificável”.

Nessa mesma linha de entendimento, Antunes¹⁸ aponta que as metamorfoses do processo produtivo favorecem a “uberização” do trabalho, que se configura como um

¹⁴ ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018a, p. 156.

¹⁵ *Ibid.*, 2018a.

¹⁶ HUWS, U. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2017, p. 125.

¹⁷ *Id.*, 2017, p. 125.

¹⁸ ANTUNES, R. *The New Service Proletariat*. *Revista on-line Monthly Review*. v. 69. n.11. 2018b.



modus operandi empreendedor implacável, que busca o lucro e o aumento do valor do capital através das formas de trabalho precário, e que tem se expandido em escala global.

Nota-se, então, que o conceito do teletrabalho apontado pelos textos regulatórios é insuficiente para delimitar esse novo arranjo laboral, trazendo riscos ao trabalhador e expondo-se a situações de vulnerabilidade decorrentes da ausência de elementos configuradores claramente demarcados.

Tanto a Lei 13.547 como as Resoluções do Poder Judiciário são omissas quanto à jornada de trabalho e aos períodos de descanso diário ou semanal. Essa lacuna implica muitos riscos implícitos à saúde do trabalhador, pois o exercício do labor na casa do trabalhador dilui limites físicos e temporais quanto à carga horária laborativa.

Não por acaso, já se estuda o chamado direito à desconexão, em face da vulnerabilidade de teletrabalhadores à hiperconexão, tendo em vista a expansão do regime de teletrabalho¹⁹.

Ademais, as ferramentas tecnológicas guardam em si uma possibilidade aumentada de alcance se comparadas à pessoa do empregador, uma vez que o celular, tablet ou notebook acompanham o trabalhador em sua intimidade doméstica, livre de restrições espaciais e temporais.

Assim, apesar de o teletrabalho evocar a promessa de flexibilização de horários, economia de tempo com percurso e melhoria da qualidade de vida, as omissões regulatórias quanto ao horário e à forma de execução do teletrabalho podem gerar sobrecarga psíquica ao trabalhador, pois desaparecem os limites antes claramente estabelecidos por meio do espaço físico organizacional e da delimitação da jornada laboral, além da valorização, na atualidade, do profissional que está sempre conectado.

Corroborando essa ideia, Antunes²⁰ coloca que o fato de que mais e mais trabalhos são feitos on-line torna quase impossível separar o trabalho do lazer, e espera-se cada vez mais que os funcionários estejam disponíveis para o trabalho a qualquer momento, levando ao “advento de uma nova era de escravidão digital”.

¹⁹ FINCATO, D. P.; LEMONJE, J. C. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*. Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, 2019.

²⁰ ANTUNES, R. *The New Service Proletariat*. *Revista on-line Monthly Review*. v. 69, n.11, 2018b, p. 37.



Nota-se que as disposições regulamentares determinam que é responsabilidade do empregado providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho. Assim, por executar as funções laborais fora das dependências patronais e longe da fiscalização quanto a fatores de ergonomia e saúde do trabalho, é possível que o domicílio do trabalhador não seja adequado à execução das atividades profissionais.

E mais, o fato da atividade laboral ocorrer fora das dependências patronais tende a dificultar o reconhecimento do nexo de causalidade entre trabalho, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, dificultando a responsabilização organizacional quando da ocorrência desses eventos.

No caso em comento, a questão da socialização também ficou comprometida, pois, por ser uma pessoa mais sociável, a servidora sentiu falta das trocas sociais do ambiente de trabalho, além da dificuldade para estabelecer um limite saudável para a sua jornada de trabalho.

Importante notar ainda que, no caso em análise, um efeito também inicialmente imprevisto diz respeito ao comprometimento da autoimagem da servidora: por trabalhar em casa, ao longo do tempo, houve descuido em relação à própria aparência, com consequente impacto sobre a autoestima e tendência a comprometer seu bem-estar.

E, em que pese a previsão expressa de acompanhamento e capacitação de servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, não houve orientação da servidora antes do início do teletrabalho, tanto em termos físicos e ergonômicos, como em termos subjetivos, de administração do tempo e de novas dinâmicas no ambiente familiar e neste âmbito se inserem, também, os riscos à saúde do trabalhador.

Inexistindo limites regulatórios claros de tempo e de espaço que demarquem os momentos de trabalho e não trabalho, o próprio empregado necessita reorganizar sua rotina, seus horários e sua própria relação com o trabalho.

No caso sob análise, a administração de todos os efeitos do teletrabalho ficaram ao encargo exclusivo da servidora.

Tendo em vista que a constituição da subjetividade humana ocorre através do trabalho²¹, as alterações do modo produtivo também geram implicações no próprio estilo de vida do trabalhador, afetando-o em sua esfera subjetiva, familiar, profissional e social.

²¹ DIAS, M. S. L. **Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de Universitários**. Tese (Doutorado em psicologia) - Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Doutorado,



Para Huws²², as tecnologias da informação e comunicação têm afetado tanto a divisão espacial e temporal do trabalho que as fronteiras entre trabalho e vida privada se tornam um emaranhado confuso para muitos trabalhadores.

Essa fusão entre vida pessoal e profissional gera todo um encadeamento de novas situações e novos encargos psíquicos. No caso em estudo, a confusão entre vida pessoal e profissional ficou bastante nítida e gerou sobrecarga psíquica e prejuízo sobre as mais diversas áreas da vida da servidora.

Logo, apesar dos propagados benefícios da autonomia e flexibilização do teletrabalho, a ausência de delimitações quanto à jornada de trabalho poderia expor o empregado a uma sobrecarga laboral.

Por outro lado, o fato das ferramentas tecnológicas (celular, e-mail, telefone) fazerem-se presentes sem qualquer tipo de restrição física ou temporal, tendem a dificultar a delimitação entre períodos de trabalho e não trabalho, haja vista a inexistência de demarcadores físicos e temporais nítidos entre ambiente doméstico e local de trabalho²³.

Assim, observa-se que o teletrabalho envolve uma realidade que extrapola, e muito, as questões normativas. Embora haja toda uma preocupação normativa para regulamentar esse arranjo laboral, o seu exercício ao longo de tempo tende a gerar situações novas que escapam à previsão normativa e lançam seus efeitos sobre a subjetividade e a saúde do servidor.

CONCLUSÃO

Por evocar efeitos promissores relacionados, principalmente, ao aumento da produtividade, à redução de custos e à qualidade de vida, o teletrabalho tem se tornado uma modalidade muito comum nas organizações privadas e na Administração Pública.

Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009, p. 83.

²² HUWS, U. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2017, p. 356.

²³ DIAS, M. S. L.; PEREIRA, Á. C.; TROIS, P. M. C. **O teletrabalho e as lacunas legislativas: implicações para o trabalhador**. In: *I Congresso Estadual de Pesquisas em Direito*. 2018. Francisco Beltrão. Anais ICEPED. Francisco Beltrão: UNIOESTE, 2012.



Considerando que o Direito surge dos fatos sociais e que uma de suas funções do Direito é regulamentar a vida em sociedade, observa-se tentativas de regulamentação desse novo arranjo produtivo.

Porém, os textos normativos mostram-se insuficientes para abarcar toda a sua complexidade, pois, além de ser um fenômeno ainda em desenvolvimento, cujos efeitos não foram totalmente estimados, o teletrabalho implica efeitos subjetivos que extrapolam a órbita jurídica.

Para além de questões laborais, o teletrabalho implica alteração do próprio estilo de vida do trabalhador, exigindo que ele se adapte a novas situações, horários, ambientes e relações de convivência. Sendo assim, embora o teletrabalho evoque promessas de melhoria da qualidade de vida, esse benefício não é um efeito automático dessa nova modalidade laborativa.

Resguardadas as especificidades que um estudo de caso envolve, nota-se que o teletrabalho gera fortes impactos psicossociais sobre o trabalhador, pois modifica a significação do trabalho em termos psicológicos e sociais; afeta a interação familiar (uma vez que o espaço físico de trabalho e de convívio familiar se confundem); altera o modo de convivência do servidor com seus colegas de trabalho; gera a necessidade de uma administração diferenciada do tempo a fim de conciliar a flexibilidade para trabalhar em qualquer horário com a execução de outras atividades cotidianas; e também traz implicações sobre a qualidade de vida do trabalhador.

Além disso, é necessário atentar para as especificidades subjetivas de cada trabalhador, o que significa que o exercício do trabalho remoto pode ser extremamente variável e afetado por inúmeros fatores individuais e familiares, como, por exemplo, personalidade, dinâmica familiar, estruturação física do domicílio e condições ergonômicas, capacidade de organização, natureza do trabalho e atividades laborativas, estilo gerencial, visão organizacional em relação ao teletrabalho.

Nesse sentido, a problemática do teletrabalho lança seus efeitos sobre o estilo de vida do trabalhador, de modo que as omissões normativas podem representar um risco à sua saúde.

Ressalta-se, ainda, que a recenticidade dessa modalidade laboral não permite conclusões sólidas acerca de seus reais efeitos.



Além disso, as investigações sobre o teletrabalho envolvem um campo multidisciplinar, pois, muito além de elementos normativos e preceitos trabalhistas, devem ser considerados os aspectos psicológicos que permeiam a problemática social, econômica e política do trabalho remoto.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018a.
- ANTUNES, R. *The New Service Proletariat*. **Revista on-line Monthly Review**. v. 69, n.11, 2018b. Disponível em: <https://monthlyreview.org/2018/04/01/the-new-service-proletariat/>. Acesso em: 12 Jun. 2018.
- DAGNINO, R.; NOVAES, H. T. O fetiche da tecnologia. **Org& Demo**. Marília, v. 5, n.2, p. 189-210, 2004. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/viewFile/411/311>>. Acesso em 27 ago. 2017.
- DIAS, M. S. L. **Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de Universitários**. Tese (Doutorado em psicologia) - Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Doutorado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/106654/265561.pdf?sequence=1>. Acesso em 21 Abr. 2018.
- DIAS, M. S. L.; PEREIRA, Á. C. Congresso da Alfepsi. **Formación en psicología para la transformación psicossocial em Latinoamérica**. In: SOLIGO, A.; BICALHO, P.P.G.; MALDONADO, H; PORTUGAL, F. T. (org.) 5 a 8 de setembro. Rio de Janeiro: Alfepsi, 2018.
- DIAS, M. S. L.; PEREIRA, Á. C.; TROIS, P. M. C. **O teletrabalho e as lacunas legislativas**: implicações para o trabalhador. In: *I Congresso Estadual de Pesquisas em Direito*. 2018. Francisco Beltrão. Anais ICEPED. Francisco Beltrão: UNIOESTE, 2012. p. 123-135.
- FINCATO, D. P.; LEMONJE, J. C. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**. Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, 2019.
- FEENBERG, A. Racionalização Subversiva: Tecnologia, Poder e Democracia. In: **Racionalização Subversiva: Tecnologia, Poder e Democracia**. 1991. Disponível em <http://www.sfu.ca/~andrewf/languages.htm>. Acesso em 20 Abr. 2018.
- FLORES, A. J. O estudo de casos na perspectiva da metodologia jurídico-filosófica. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 4, n. 3, 2009.
- HUWS, U. **A formação do cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2017.



LATOUR, B. Um coletivo de humanos e não-humanos: no labirinto de Dédalo. ____ **A esperança de Pandora: ensaios sobre a realidade dos estudos científicos**. São Paulo: EDUSC, p. 201-46, 2001.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União de 14/07/2017.

PEREIRA JUNIOR, E.; CAETANO, M. E. S. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 22-31, dez. 2009. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso 18 ago. 2017.

ROVER, A. J.; WULFING, J. Teletrabalho e Tecnologia: (re) adaptações sociais para o exercício do labor. In: CELLA, J. R. G.; ROVER, A. J.; GOMES, M. F. (coord.). **Direito, Governança e novas tecnologias**. Florianópolis: CONPEDI, 2015.

SMITH, M. R. El determinismo tecnológico en la cultura de Estados Unidos. In: MARX, Leo; SMITH, Merritt Roe (eds.). **Historia y determinismo tecnológico**. Madrid: Alianza, 1996.

WINNER, L. Do artifacts have politics? In: Mackenzie, Donald & Wajcman, Judy. **The Social Shaping of Technology**. Buckingham, Philadelphia: Open University Press, 1996. Disponível em: <http://www.necso.ufrj.br/Trads/Artefatos%20tem%20Politica.htm>. Acesso em 20 Mar 2018.