

TELETRABALHO À LUZ DA FILOSOFIA DE BYUNG-CHUL HAN

Mariana Carvalho¹

Resumo

O presente artigo analisa o teletrabalho, sobretudo sob as diretrizes da Lei nº 13.467/2017, que regulamentou formalmente a referida modalidade de trabalho, trazendo um breve histórico acerca do instituto, que já havia sido implementado em entidades públicas e privadas, antes mesmo de sua previsão no ordenamento jurídico brasileiro. Serão expostos os meios necessários para sua concretização, com ênfase nos equipamentos tecnológicos e infraestrutura, bem como os aspectos da jornada de trabalho, vantagens e desvantagens de tal modelo. Ainda, falar-se-á sobre sua crescente adesão em razão da imprescindibilidade de distanciamento social, decorrente da pandemia do Coronavírus – COVID-19, que teve início no Brasil em fevereiro de 2020. Por fim, objetivando contribuir para a análise jurídica e filosófica da questão, através da visão do filósofo sul-coreano Byung-Chul Han, será abordado como o teletrabalho e a inobservância de preceitos ergonômicos, principalmente no que diz respeito ao excesso de carga horária, podem ser prejudiciais à saúde física e mental do empregado e mesmo do empregador.

Palavras-chave: Teletrabalho; Excesso de trabalho; Saúde física e mental.

TELEWORKING ACCORDING TO BYUNG-CHUL HAN'S PHILOSOPHY

This article analyzes the teleworking, especially under the guidelines of Law 13.467/2017, which formally regulated this type of work, bringing a brief history about the institute, which had already been implemented in public and private entities, even before its provision in the Brazilian legal system. The means necessary for its implementation will be presented, with emphasis on the technological equipment and infrastructure, as well as the aspects of the work schedule, advantages and disadvantages of this type of work. Still, we will talk about how its growing adherence due to the indispensability of social distancing, resulting from the Coronavirus pandemic - COVID-19, which began in Brazil in February 2020. Finally, in order to contribute to the legal and philosophical analysis of the issue, through the view of the South Korean philosopher Byung-Chul Han, it will be addressed how teleworking and non-compliance with ergonomic precepts, especially about the excessive workload, can be harmful to the physical and mental health of the employee and even the employer.

Keywords: Teleworking; Overwork; Physical and mental health.

¹ Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (FDSBC), Especialista em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Advogada. E-mail: mcarvalho_adv@outlook.com

1 INTRODUÇÃO

Através das evoluções tecnológicas com o passar dos anos, sobretudo nas áreas de comunicação, abrangendo, nesse aspecto, a informática, telefonia e internet, novas formas de trabalho começaram a ser ponderadas, visando facilitar o cotidiano dos indivíduos.

Aos poucos, criou-se a figura do trabalho realizado fora das dependências do empregador, modalidade de prestação de serviços esta que inegavelmente trouxe muito mais comodidade e flexibilidade aos empregados, bem como aos empregadores.

Nesse sentido, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRAAT) define o teletrabalho como todo e qualquer trabalho realizado à distância, isto é, fora do local tradicional onde é executado, com a utilização de computador, telefonia fixa, celular e toda a tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, recebendo e transmitindo informações.

Embora em proporções menores do que atualmente, o teletrabalho já havia sido implementado em diversas instituições antes mesmo do advento da Lei nº 13.467/2017, chamada Reforma Trabalhista, que definiu de modo formal as regras de tal modelo de trabalho.

A partir da publicação da Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, que dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional ocasionada pelo COVID-19, o teletrabalho passou a ser uma das alternativas mais adotadas para a continuação da atividade econômica, observada a necessidade de distanciamento social para contenção do vírus.

Embora tenha contribuído de forma extremamente positiva para grande parte da sociedade, fato é que certa parcela de empregados e empregadores encontraram dificuldades em tal modalidade, seja pela exigência de conhecimento tecnológico, mas principalmente pelo excesso de carga horária que passaram a enfrentar, inclusive sem o recebimento da contraprestação devida.

Assim, utilizando-se de método de abordagem dedutiva e interpretação sistemática, o presente estudo focará em tais questões, isto é, a forma que o trabalho, e, nesse caso, especialmente o teletrabalho, pode interferir demasiadamente na vida dos indivíduos, causando-lhes inclusive doenças neuronais, cada vez mais conhecidas no mundo moderno.

Posto isto, pretende-se contribuir para a compreensão do tema e sua novel regulamentação no Brasil, bem como oportunizar uma melhor aplicação do instituto, e, principalmente, trazer reflexões contemporâneas dos impactos causados pelo teletrabalho no psicológico do ser humano, para, eventualmente, cooperar com o bem-estar de uma sociedade mais saudável e menos preocupada apenas e tão somente com a excelência e produtividade no trabalho.

2 CONCEITO

O teletrabalho diz respeito a atividade profissional exercida à distância, isto é, fora do ambiente comercial, cuja descentralização do espaço físico, bem como das informações, se tornou possível em razão da junção dos recursos de telecomunicações e de informática.

A referida combinação permite o processamento, armazenamento, tratamento e comunicação de grande quantidade de dados necessários ao desenvolvimento do trabalho remoto, sendo estes elementos indispensáveis à caracterização de tal modalidade de trabalho.

Nesse contexto, diante da contínua transformação do processo científico tecnológico, as relações de trabalho também vêm sendo impactadas pelos diferentes métodos de gestão e modos de organização da produção, que culminaram no surgimento de novas formas de trabalho.

Assim, com a evolução dos meios de comunicação, tornou-se viável a realização das atividades laborais em locais diversos, seja em casa, em restaurantes, hotéis, dentro de um carro ou avião, ou qualquer outro ambiente que seja possível concretizar as tarefas.

Nas lições de Alice Monteiro de Barros:

Aliás, esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2016, p. 213).

No entanto, embora tenha sido regulamentado de modo formal na legislação brasileira há poucos anos, a flexibilização do trabalho fora do estabelecimento do empregador não é recente, conforme será elucidado no tópico a seguir. De todo modo, atualmente o tema encontra-se cada vez mais presente no cotidiano, principalmente devido à pandemia do COVID-19, atrelado a interesses econômicos e estratégia de mercado.

Partindo-se da premissa que a redução de custos para o empregador, e inclusive para o empregado, é de total interesse para ambos, o teletrabalho acaba por se consolidar, uma vez que proporciona alternativas de gestão dos serviços, produtividade e economia, sendo um inegável fruto da modernização tecnológica.

3 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Conforme brevemente exposto, apesar de apenas ter sido oficialmente previsto no ordenamento jurídico brasileiro a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, o teletrabalho não se trata de instituto recente.

Não obstante as invenções tecnológicas de comunicação já no século XVIII, a discussão acadêmica sobre o teletrabalho ganha ênfase com os trabalhos de Jack Nilles, um cientista aeronáutico americano, que na década de 1970 o descreveu como *telecommuting*.

Jack Nilles definiu o teletrabalho como forma de substituição dos deslocamentos relativos ao trabalho por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC's), como por exemplo os computadores e telefones.

Juntamente com a criação da internet, esta série de transformações tecnológicas alteraram de maneira significativa as relações sociais, interpessoais e culturais, inclusive no que diz respeito ao ambiente de trabalho.

Porém, no Brasil, o trabalho telemático foi disposto na legislação brasileira apenas através da Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho², sendo que posteriormente foi formalmente reconhecido e regrado pela Lei nº 13.467/2017, que inseriu os artigos 75-A a 75-E no diploma supramencionado.

Do mesmo modo, no mês de julho de 2016, o Conselho Nacional de Justiça também editou a Resolução nº 227, regulamentando o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, fazendo com que o assunto deixasse de ser apenas fruto de interpretação normativa.

Em conjunto, o Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho trouxe o mesmo conceito de trabalho remoto quando da elaboração da Resolução nº 157, em janeiro de 2017, estabelecendo diretrizes de tal modalidade na esfera do próprio órgão.

Em virtude da pandemia do Coronavírus – COVID-19, que teve início no Brasil em fevereiro de 2020 e fez com que muitos empregadores precisassem aderir ao trabalho remoto para dar continuidade às atividades, o referido tema também foi tratado na Medida Provisória nº 927/2020.

Entretanto, a referida Medida Provisória, que dispôs medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, teve sua vigência encerrada em julho de 2020, uma vez que não foi convertida em lei dentro do prazo previsto.

Ainda sob o enfoque da pandemia do COVID-19, em setembro de 2020 o Ministério Público do Trabalho divulgou a Nota Técnica nº 17/2020, estabelecendo diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho pelos empregadores, a fim de garantir a proteção dos empregados em teletrabalho.

Assim, em um panorama geral, é possível verificar que o tema tardou a chegar no Brasil, seja no plano teórico, prático ou jurídico. Porém, antes mesmo de ser efetivamente previsto em lei, o trabalho remoto já era praticado no país, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, que executou o projeto ainda no ano de 2013.

3.1 Teletrabalho na Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

A Reforma Trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017, consolidou o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, implementando os artigos 75-A a 75-E no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de disciplinar tal forma de trabalho.

A definição legal do instituo está prevista no *caput* do artigo 75-B do referido diploma³, e, consoante estabelece o parágrafo único do artigo supracitado, a necessidade de comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, não desconfigura o regime em questão.

² Art. 6º, CLT - 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.

³ Art. 75-B, CLT - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Ademais, a condição de teletrabalhador deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, juntamente com a descrição das atividades que serão exercidas, ou seja, não há possibilidade de contratação tácita do empregado em regime de teletrabalho.

Ainda no que se refere ao contrato de trabalho, admite-se a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com força de lei para versar também sobre o regime de teletrabalho, segundo se depreende do inciso VIII do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei nº 13.467/2017.

3.1.1 Equipamentos tecnológicos e infraestrutura

Para a execução das atividades no trabalho remoto, a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária poderão ser ou não responsabilidade do empregador, dependendo do que for acordado entre as partes, que deverá ser registrado em contrato escrito, consoante artigo 75-D da CLT.

Assim, tendo em vista que a lei não impõe a obrigatoriedade de o empregador custear ou providenciar tais ferramentas, nem mesmo de reaver os valores despendidos pelo empregado, tal questão tem sido alvo de posicionamentos distintos, inclusive dando ensejo à diversas ações na Justiça do Trabalho.

Contudo, considerando que de acordo com o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, o risco da atividade é ônus do empregador, algumas empresas estão sendo condenadas no judiciário a indenizar os empregados pelos gastos desembolsados.

À título de exemplo, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região⁴, bem como no da 4ª Região⁵, a fundamentação das decisões tem sido no sentido que o empregador não pode transferir ao empregado os custos do empreendimento, devendo fornecer, portanto, os meios necessários à realização das atividades.

Ainda, nas palavras de Gabriela Neves Delgado:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”. Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, 139)

Sendo assim, a hipótese de o empregado arcar com as despesas para o exercício das atividades laborais à distância, em regra, acaba indo contra os princípios do direito do trabalho. De todo modo, vale frisar que tal entendimento não é unânime, sendo certo

⁴ Processo nº 1000507-98.2021.5.02.0042

⁵ Processo nº 0020405-15.2015.5.04.0028

que também existem decisões que afastam a responsabilidade do empregador nesse aspecto.

3.1.2 Regime de jornada

Salvo se estipulado outro limite, a jornada dos empregados em qualquer atividade privada não deve exceder 8 (oito) horas diárias, sob pena de incidência de horas extraordinárias, dentre outros adicionais que se façam necessários. No entanto, o empregado em regime de teletrabalho não está submetido às regras de jornada dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Isto porque a Lei nº 13.467/2017 incluiu o inciso III no artigo 62 no diploma acima mencionado, indicando expressamente que os teletrabalhadores não estão abrangidos pelo regime de jornada do Capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho, em razão da impossibilidade de controle do horário de trabalho, que se pressupõe.

Por conseguinte, em que pese o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho tenha estabelecido a ausência de distinção entre o trabalho presencial e o trabalho a distância, tendo em vista a dificuldade de fiscalização da jornada exercida pelo empregado em teletrabalho, este também não fará jus, por exemplo, ao pagamento de horas extras, adicional noturno e intervalo intrajornada ou interjornada.

Referida questão não afasta a relação subordinada entre empregador e empregado, contudo, caso haja a extrapolação do horário de trabalho preestabelecido entre as partes, observa-se que pode restar configurada, assim, uma certa supressão de direitos do trabalhador.

3.1.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

No que diz respeito às vantagens e desvantagens do teletrabalho, apesar de se tratar de questão subjetiva e que enseja controvérsias, visto que está sujeita a opiniões pessoais, é possível analisar o tema levando em consideração três óticas distintas, quais sejam, a do empregado, do empregador e da sociedade.

Dentre as vantagens para o teletrabalhador, pode-se citar como exemplo uma maior autonomia para organização da forma de trabalhar, inclusive do tempo destinado para tanto, de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer, bem como flexibilização dos espaços de trabalho.

Ainda, há economia de tempo com o percurso casa-trabalho, maior tempo de convívio com familiares, ou, caso more sozinho, menos distrações. Há redução de gastos com transporte, seja o combustível, estacionamento, ônibus, metrô, trem, entre outros, fatos estes que viabilizam, no geral, uma melhor qualidade de vida.

Para o empregador, proporciona-se uma redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção, abrangendo, nesse aspecto, inclusive despesas com energia elétrica, internet, água e eventual alimentação fornecida no ambiente comercial.

Já do ponto de vista da sociedade, apontam-se como vantagens do teletrabalho a inserção no mercado de trabalho dos deficientes físicos, bem como a diminuição da circulação de automóveis nos mesmos horários, e, por conseguinte, a diminuição da poluição urbana.

Em contrapartida, como desvantagens para o empregado, sabe-se que os gastos com telefonia, consumo de gás, energia elétrica, alimentação e internet, acabam elevando os gastos mensais. Existe, além disso, a privação do convívio social no trabalho, e, por outro lado, na hipótese de ausência de uma relação harmônica familiar, esse também seria outro empecilho.

Também se fala em chances menores de reivindicações de salário, benefícios e consequente crescimento na carreira. Isto porque os empregados que laboram à distância são menos notados do que os que trabalham de forma presencial, o que acarreta menos promoções, capacitações e menos *feedbacks* sobre o desempenho destes, por estarem mais distantes do olhar do empregador.

Outrossim, existe a possibilidade de ausência de local adequado para conciliar o trabalho e tarefas pessoais, riscos ergonômicos, bem como a realização de jornada de trabalho excessiva, inclusive sem a contraprestação devida, eis que conforme exposto no tópico anterior, os teletrabalhadores não estão sujeitos a controle de horário.

Como pontos não benéficos ao empregador, existe uma maior dificuldade de controle e supervisão dos funcionários, principalmente se não houver o uso de programas de monitoramento, bem como a vulnerabilidade de acesso à dados importantes por terceiros.

De qualquer forma, consoante anteriormente citado, certo é que o tema em comento gera debates, uma vez que cada indivíduo possui uma experiência diferente ao exercer ou supervisionar o trabalho realizado fora do ambiente comercial, sendo os pontos mencionados apenas alguns exemplos.

4 TELETRABALHO E COVID-19

No período anterior ao Decreto Legislativo nº 6, de 18 de março de 2020, que reconheceu o estado de calamidade pública no Brasil em razão da pandemia do Coronavírus, tinha-se o contrato de teletrabalho como um pacto especial e formal, com requisitos a serem observados, pautado pelo princípio da inalterabilidade *in pejus*.

Posteriormente, dada a recomendação de isolamento social, o teletrabalho se tornou a forma mais viável para o exercício das atividades laborais, seguindo as normas sanitárias para contenção da pandemia. Diante disso, viu-se a necessidade de flexibilizar e implementar, de forma abrupta, o trabalho à distância.

Em relação ao Direito do Trabalho, as principais Medidas Provisórias editadas foram a 927, de 22 de março de 2020 e a 936, de 01 de abril de 2020, sendo que esta primeira dispôs no artigo 3º que, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda, poderia ser adotado, dentre outras medidas, o teletrabalho.

A partir de então, ante a necessidade de se manterem no mercado, o teletrabalho deixou de ser apenas uma opção e grande parte da população brasileira migrou para o referido regime, ainda que em meio às incertezas, em razão da falta de tempo hábil para treinamentos e orientações por parte dos empregadores.

Fez-se necessário, então, a adaptação de plataformas seguras, bem como a organização virtual de tarefas que até então eram presenciais. Assim, inegável que a pandemia do Coronavírus tornou o teletrabalho uma realidade muito mais tangível.

Por consequência, as pessoas também passaram a trabalhar mais. De acordo com dados do NordVPN, uma rede que conecta computadores domésticos com os servidores das empresas, na Europa, os empregados têm trabalhado até duas horas diárias a mais e, nos Estados Unidos, excedem cerca de três horas.

Nesse contexto, será abordado no tópico a seguir, sob a visão do filósofo Byung-Chul Han, como o excesso de horas trabalhadas, bem como a busca incessante pelo aumento de produtividade e a inobservância do chamado “direito à desconexão”, podem ocasionar inúmeros malefícios à saúde física e mental do empregado ou mesmo do empregador.

5 TELETRABALHO SOB À LUZ DA FILOSOFIA DE BYUNG-CHUL HAN

Após todo o conteúdo trazido ao longo do presente artigo sobre o teletrabalho, far-se-á uma análise da referida modalidade de labor sob a visão do filósofo sul-coreano Byung-Chul Han.

Em suas obras *Sociedade do Cansaço*, *Agonia do Eros* e *Sociedade da Transparência*, Byung-Chul Han traz reflexões contemporâneas e relevantes, extremamente aplicáveis ao cotidiano, principalmente no que diz respeito à tecnologia e como esta interfere diretamente na vida do ser humano.

De modo geral, Byung-Chul Han faz críticas ao capitalismo e levanta o debate sobre como a chamada sociedade do desempenho – aquela na qual as pessoas estão inseridas e buscam constantemente uma melhoria da performance profissional, com foco na alta produtividade – pode ser prejudicial à saúde.

Isto porque muitas metas são estipuladas como se o simples fato de o indivíduo ter vontade, foco e esforço, fosse suficiente para atingi-las, ignorando os fatores históricos, econômicos, sociais e políticos que influenciam cada um, e fazendo, por vezes, que estes almejem ideais distantes das possibilidades concretas.

Por conseguinte, as multitarefas impostas e o excesso de atividades, acabam gerando uma autocobrança muitas vezes descontrolada, desencadeando inclusive problemas psicológicos, como depressão, ansiedade e transtorno de déficit de atenção com hiperatividade.

Asíndrome de *burnout*, que diz respeito ao esgotamento físico e psíquico decorrente das atividades exercidas em prol do trabalho, também tem se tornado muito comum, atrelada a cultura de culpa, como consequência da autoexploração, principalmente no âmbito profissional.

Dito isto, fato é que tais aspectos estão estritamente ligados ao teletrabalho, visto que a tensão em manter o nível de rendimento diante de exigências às quais as pessoas não estavam habituadas, atrelada com demandas de superação individual e dificuldade de adaptação de quem nunca trabalhou à distância, claramente propiciaram alterações psicológicas significativas.

Nesse contexto, não há como deixar de mencionar que muitos empregados encontraram dificuldade para inserção no teletrabalho, posto que tal modalidade demanda conhecimento em meios tecnológicos que nem todos estão adeptos ou possuem acesso, e que tiveram que aprender em ritmo mais rápido do que o habitual.

No que se refere a essa capacidade de compatibilização, por certo o computador

e a informática proporcionaram mudanças culturais, técnicas e econômicas, sendo que a tecnologia contribuiu de maneira expressiva com o aumento da qualidade dos serviços e produtividade.

O tempo e o espaço foram expandidos no ambiente laboral, tendo em vista que se antes o trabalho estava restrito a um lugar determinado, durante um tempo específico, isso deixou de ocorrer em razão da flexibilização das atividades fora do estabelecimento do empregador.

Assim, houve uma nítida movimentação no mercado de trabalho, juntamente com uma mudança de perfil dos profissionais, sustentados pelo desenvolvimento econômico promovido pelas ferramentas supracitadas.

A evolução tecnológica, além de possibilitar o excesso de conectividade no trabalho, também tem gerado outros reflexos no cotidiano laboral que, não raramente, influenciam na qualidade de vida do trabalhador, eis que não é possível ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho.

Quanto a referida qualidade, uma das preocupações com o teletrabalho é o controle da boa ambiência laboral, que deve observar regras de equilíbrio e salubridade idênticas ao espaço presencial, sendo tal responsabilidade, em regra, do empregador, assim como disposto no Capítulo V - “Da Segurança e da Medicina do Trabalho” da Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente no artigo 157.

As orientações para a higiene, saúde e segurança, devem abranger tanto o ambiente laboral, como os métodos de trabalho. Isso significa que não só o empregado, mas também o empregador, deve estar atento, por exemplo, a carga horária desempenhada pelo trabalhador.

Isto porque em muitos casos, principalmente no teletrabalho, as jornadas são intermináveis, ocasionando inclusive alteração nos ciclos biológicos, no sono, na alimentação e disposição do indivíduo, bem como nas relações familiares e sociais, podendo gerar até mesmo um estresse crônico, passível de indenização pelo dano existencial, ou até mesmo o reconhecimento de eventual doença ocupacional e seus direitos decorrentes.

Para que essas mudanças prejudiciais e as doenças anteriormente citadas não ocorram, ou ao menos sejam reduzidas, é preciso autodisciplina por parte do empregado, bem como é essencial a colaboração do empregador, para que mesmo distante fisicamente do trabalhador, consiga controlar o nível de demanda de cada subordinado.

Portanto, para que seja possível um ambiente de trabalho saudável a todos, ainda que à distância, se faz necessária a atuação, respeito e preocupação conjunta das partes, com a devida observância dos limites, dificuldades e restrições de cada indivíduo, devendo prevalecer, sob qualquer hipótese, o direito a desconexão.

Agindo assim, a exaustão mental e física destes será mais facilmente evitada, intercorrências estas que infelizmente são frequentes no mundo globalizado, que muitas vezes requisita insistentemente dos seres humanos que ultrapassem seus limites em prol da tão clamada excelência e produtividade no trabalho, tal como Byung-Chul Han nos faz refletir.

6 CONCLUSÃO

Da análise dos principais pontos levantados ao longo do presente artigo, é possível observar que, por certo, a adesão praticamente em massa ao teletrabalho nos anos 2020 e 2021, em razão da pandemia do Coronavírus, não só no Brasil, mas em vários outros países - modalidade que permaneceu nos anos seguintes -, trouxe inúmeros benefícios para a sociedade de modo geral.

Não apenas por ter possibilitado que os empregadores continuassem com suas atividades em funcionamento e que os trabalhadores permanecessem empregados - o que já é algo positivo, visto que muitas atividades não são passíveis de serem realizadas fora do ambiente comercial -, mas também por ter aberto espaço para flexibilizações que até então não eram adotadas em tão larga escala.

Por outro lado, restou demonstrado que tal modalidade de trabalho também fomentou aspectos nocivos à saúde tanto do empregado como do empregador, em decorrência do aumento da carga horária que deixou de ser tão delimitada como era antes no trabalho presencial.

Essa questão, em conjunto com outros aspectos, tais como a dificuldade de adaptação ao teletrabalho, problemas de concentração, ausência de infraestrutura e ambiente adequado para laborar, privação do convívio social, dentre outras, deram ensejo ao crescimento do número de doenças neuronais.

A busca permanente por uma maior produtividade, bem como a inegável valorização desta, em detrimento de outros fatores tão importantes quanto, fez com que empregados e empregadores deixassem de observar o direito a desconexão, cumprindo jornadas de trabalho extensas que de forma geral trouxeram mais prejuízos do que benefícios.

Nesse sentido, Byung-Chul Han nos faz refletir como a depressão, ansiedade, síndrome de *burnout*, dentre outras, afetaram de maneira considerável o psicológico dos indivíduos, aumentando, do mesmo modo, os níveis de estresse no cotidiano, conforme apontam estudos realizados na área.

Posto isto, verifica-se que é primordial ponderar o excesso de trabalho e priorizar a saúde mental do ser humano, em prol inclusive da sociedade como um todo, tendo em vista que as doenças supracitadas não ficam restritas apenas a pessoa em si, mas acabam repercutindo no ciclo de amigos, trabalho e família, quiçá indo além.

Desse modo, deve-se levar em consideração e sopesar o que realmente importa, através de uma visão ampla e não apenas visando objetivos pessoais, inclusive sob uma perspectiva do que se espera a curto e longo prazo, valendo a pena reavaliar se mais vale uma autocobrança exagerada e uma prestação de serviços de modo desenfreado para o alcance de metas no trabalho, por exemplo, ou a saúde a longo prazo.

REFERÊNCIAS

ALFAGEME, Ana. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. **El País**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>. Acesso em: 15 dez. 2022.

-

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo, LTr, 2016.

BOÉTIE, Étienne de la. **Discurso da servidão voluntária**. São Paulo: Martin Claret, 2015.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. **[Constituição, (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Brasília: TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 04 dez. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 07 dez. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências, [2020]. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 07 dez. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 157, de 31/01/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público e dá outras providências. Brasília, DF, [2017]. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Resolucoes/RES_157_2017.pdf. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 227, de 15/06/2016 do Conselho Nacional de Justiça**. Brasília, DF. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. **SOBRATT- Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividade**. São Paulo: Sociedade Brasileira de Teletrabalho. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/category/biblioteca/material-cientifico/pesquisas/>. Acesso em: 05 jan. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. ATOrd 1000507-98.2021.5.02.0042. Recorrente: AMANDA VIEIRA DA SILVA . Recorrido: CREDIT CASH ASSESSORIA FINANCEIRA LTDA. Relatora: Juíza LIVIA SOARES MACHADO, 27 de janeiro de 2023, São Paulo. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000507-98.2021.5.02.0042/1#072fcd0>. Acesso em: 04 de dez. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. RO 0020405-15.2015.5.04.0028. Recorrente: OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL, ZOPONE-ENGENHARIA E COMERCIO LTDA. Recorrido: ZOPONE-ENGENHARIA E COMERCIO LTDA., TIM CELULAR S.A., OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL, UBIRATA RIBEIRO DOMINGUES. Relator: Juiz RODRIGO TRINDADE DE SOUZA, 20 de Maio de 2015, Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020405-15.2015.5.04.0028/2>. Acesso em: 04 dez. 2022.

CARVALHO, Gabriella Melo de; ANDENA, Emerson Alves. Pandemia e Teletrabalho: um desafio ao direito à desconexão. **JUS**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/90195/pandemia-e-teletrabalho-um-desafio-ao-direito-a-desconexao>. Acesso em: 05 jan. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

FANJUL, Sérgio. Byung-Chul Han: “O celular é um instrumento de dominação. Age como um rosário”. **El País**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/cultura/2021-10-09/byung-chul-han-o-celular-e-um-instrumento-de-dominacao-age-como-um-rosario.html>. Acesso em: 07 jan. 2023.

HAN, Byung-Chul. **Agonia do eros**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade da transparência**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

LARA, Daniel. Quando trabalhar um dia a menos funciona. **El País**, São Paulo, [2021]. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2021-03-12/quando-trabalhar-um-dia-a-menos-funciona.html>. Acesso em: 20 dez. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 20 dez. 2022.

SAYEG, Ricardo Hasson; BALERA, Wagner. **O capitalismo humanista.** Rio de Janeiro: KBR, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

SILVEIRA, Daniel. Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea. **G1**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>. Acesso em: 22 dez. 2022.

Recebido em: 25 jan. 2023 Aceito em: 01 fev. 2023