XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ZULMAR ANTONIO FACHIN

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

JERÔNIMO SIQUEIRA TYBUSCH

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jerônimo Siqueira Tybusch; José Claudio Monteiro de Brito Filho; Zulmar Antonio Fachin.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-650-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 1

APRESENTAÇÃO

Discutir Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho em um mundo em transformação é sempre algo instigante.

Com a economia, no mundo e no Brasil, sempre em processo de mudança, não somente pelas exigências crescentes de competitividade, mas, também, pelas mudanças tecnológicas que ocorrem em ritmo acelerado, as relações entre os que se utilizam de sua força de trabalho como forma de garantir sua subsistência e os que se servem do labor em seus processos produtivos são cada vez mais dinâmicas, especialmente porque, no mundo contemporâneo, diversas exigências têm sido agregadas, podendo ser citadas, dentre elas, a necessidade de o trabalho ser prestado em um ambiente equilibrado e saudável, assim como com respeito ao fato de que uma relação harmônica é não só uma exigência moral e legal, mas, também, a garantia de maior produtividade.

Em sintonia com esse cenário complexo, o GT de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho 1 foi palco de apresentações que trataram da temática de forma variada.

Foram, ao todo, nove textos apresentados, por dez autores, a saber, na seguinte ordem: 1) O ACESSO À EDUCAÇÃO DIGITAL PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA SOCIEDADE 4.0, apresentado por José Claudio Monteiro de Brito Filho e por Juliana Marques dos Santos Costa; 2) A AMPLITUDE DA REFORMA TRABALHISTA: A TENTATIVA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA JUSLABORAL, de Francisco Meton Marques De Lima e Zoraíma Meneses Brandão, e apresentado pela última; 3) COMPLIANCE TRABALHISTA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL: UMA REFLEXÃO A RESPEITO DA NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA RAZÃO INSTRUMENTAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, de Natalia Branco Lopes Krawczun, Clodomiro José Bannwart Júnior e Lourival José de Oliveira, e apresentado pela primeira; 4) CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E TRABALHO EM PLATAFORMA EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO, de Fernando Guizzardi Vaz e

Jessica Rabelo Barbosa, e apresentado pelo primeiro; 5) DEPRESSÃO, SAÚDE MENTAL E TRABALHO: A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO QUADRO DE DEPRESSÃO E A SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL, de Jessica Hind Ribeiro Costa e Júlia Sousa Silva, e apresentado pela última; 6) DESENVOLVIMENTOS RECENTES NA PROTECÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, apresentado por Pedro Oliveira; 7) O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO, de Celene Torres Guarino e Gine Alberta Ramos Andrade Kinjyo, e apresentado pela última; 8) RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DAS AÇÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO MEDIANTE A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA, apresentado por Priscilla Dias de Souza; e, 9) SAÚDE DO TRABALHADOR E ACESSO À JUSTIÇA: REFLEXÕES A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DO AMIANTO, de Leonardo Kaufman, Gabrielle Kolling e Gernardes Silva Andrade, e apresentado pelo último.

São textos atuais, elaborado por pesquisadores de todos os cantos do país, e representando, em seu todo, um conjunto que vale a pena conhecer, o que nos leva a fortemente recomendar a sua leitura.

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Jerônimo Siqueira Tybusch

Zulmar Antonio Fachin

A VIGILÂNCIA PANÓPTICA E O DIREITO À DESCONEXÃO: REPERCUSSÕES NA SAÚDE MENTAL DO TELETRABALHADOR EM DOMICÍLIO

PANOPTIC SURVEILLANCE AND THE RIGHT TO DISCONNECT: REPERCUSSIONS ON THE MENTAL HEALTH OF TELEWORKERS

Maria Cláudia Gabilan De Carvalho

Resumo

As inovações tecnológicas; o acesso irrestrito às redes de informação; e a expansão das empresas para além dos seus espaços físicos permitiram o surgimento de uma nova modalidade de trabalho, exercida à distância, com amparo nos meios de telecomunicação. Também viabilizaram a reconfiguração do poder diretivo do empregador, com o surgimento de instrumentos eficientes de fiscalização, que possibilitam um controle onipresente, intruso, contínuo e imediato. A vigilância eletrônica patronal remonta, guardadas as peculiaridades de cada instituto, as características da teoria panóptica desenvolvida por Michel Foucault. Tal como a arquitetura panóptica, o monitoramento eletrônico possibilita a vigilância invisível e permanente do teletrabalhador em domicílio. Em um cenário de hiperconexão, controle e elevação do desempenho, discute-se o direito à desconexão do teletrabalhador como forma de atenuação dos efeitos deletérios dessa realidade. Tolher esse direito implica impactos à higidez mental do empregado, ao empregador e à toda sociedade. Em busca de elementos concretos para amparar a discussão relativa à existência (ou não) de repercussões da vigilância panóptica na saúde mental do teletrabalhador, realizou-se uma pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Tal pesquisa reforçou os efeitos danosos que o teletrabalho em domicílio, amparado no monitoramento panóptico, pode revelar. O desafio dos operadores do direito é encontrar mecanismos capazes de coibir os danos causados por atividades que são próprias do sistema capitalista, compatibilizando a garantia fundamental ao descanso e ao lazer aos novos mecanismos tecnológicos de controle patronal.

Palavras-chave: Teletrabalho em domicílio, Vigilância panóptica, Direito à desconexão, Saúde mental, Tribunal regional do trabalho da 9ª região (brasil)

Abstract/Resumen/Résumé

Technological innovations; unrestricted access to information networks; and the expansion of companies beyond their physical spaces allowed the emergence of a new type of work, done remotely, supported by digital media. They also made possible the reconfiguration of the employer power, with the emergence of efficient inspection instruments, which allow for an omnipresent, intrusive, continuous and immediate employer control. Employer eletronic surveillance, keeping the peculiarities of each institute, goes back to the characteristics of the panoptic theory developed by Michel Foucault. Like the panoptic architecture, the eletronic

monitoring allow for an invisible and permanent surveillance of the teleworker at home. In a scenario of hyperconnection, control and high performance requirements, the teleworker´s right to disconnect is discussed, as a measure to mitigate the harmful health effects of this reality. Taking away this right implies impacts on the mental health of the employee, the employer and society as a whole. In search of concrete elements to support the discussion regarding the existence (or not) of repercussions of panoptic surveillance on the mental health of teleworkers, a jurisprudential research was carried out at the Regional Labor Court of the 9th Region. Such research reinforced the harmful health effects that telework at home, supported by panoptic monitoring, can reveal. The challenge for legal practitioners is to find mechanisms that are capable of curbing the damage caused by activities that are typical of the capitalist system, making the fundamental right for rest and leisure compatible with the new technological mechanisms of employer control.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework at home, Panoptic surveillance, Right to disconnect, Mental health, Regional labor court of the 9th region (brazil)

1. INTRODUÇÃO

O trabalho sempre acompanhou a evolução tecnológica, progredindo no mesmo sentido da sociedade. Isso é marcado pelas revoluções industriais, que dividiram a atividade laboral no mundo em três momentos diferentes.

Certo de que está em curso a chamada quarta revolução industrial, o economista Klaus Schwab alerta que "estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos" (2016, p. 11).

A globalização; as inovações tecnológicas; o acesso irrestrito às redes de informação; e a expansão das empresas para além dos seus espaços físicos permitiram o surgimento de uma nova modalidade de trabalho, exercida à distância, com amparo em computadores e outros meios informatizados de telecomunicação.

O teletrabalho, uma realidade posta na sociedade do século XXI, ao mesmo tempo em que se apresenta como uma modalidade que confere maior autonomia e flexibilidade ao trabalhador, releva pessoas trabalhando e produzindo cada vez mais, sem limitação temporal, e de forma absolutamente disciplinada, isolada e competitiva, o que torna urgente discussões acerca dos impactos decorrentes dessa dinâmica na saúde mental do trabalhador.

Propõe-se, com o presente estudo, uma compreensão desse fenômeno à luz da teoria panóptica desenvolvida por Michel Foucault e do direito à desconexão.

Por meio de pesquisa bibliográfica amparada em livros, artigos científicos e legislações correlatas ao tema, pretende-se analisar em que medida o teletrabalho, no âmbito das relações de emprego, intensifica os elementos panópticos de vigilância patronal, dificultando o direito à desconexão do empregado, com repercussões em sua saúde mental.

Para tanto, examinar-se-á o teletrabalho com base na definição legal inserta no artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, e sob o enfoque do labor prestado em domicílio, também denominado *home office* ou *home work*.

A fim dirimir a problemática exposta, pretende-se, inicialmente, uma análise comparativa das características da filosofia panóptica e da vigilância patronal exercida no âmbito do teletrabalho em domicílio, com o fim de averiguar eventuais similitudes entre os dois institutos.

Em seguida, buscar-se-á expor os fundamentos do direito à desconexão e examinar a sua relevância à luz do poder diretivo eletrônico exercido sob os teletrabalhadores.

Por fim, analisar-se-á as repercussões dessa vigilância na saúde mental do teletrabalhador. Com supedâneo em todos os elementos mencionados, e promovendo-se uma pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Brasil), pretende-se desvendar se, concretamente, a intensificação da vigilância patronal contribui para o adoecimento psicológico do teletrabalhador.

2. O TELETRABALHO E A VIGILÂNCIA PANÓPTICA

O panóptico, termo utilizado pelo filósofo Jeremy Bentham para um modelo arquitetônico de prisão do século XVIII, é, em síntese, "caracterizado por uma estrutura que permite a vigilância e o monitoramento permanente dos prisioneiros, moldando o seu comportamento" (FORESTI, 2019, p. 680).

Em seu livro "Vigiar e punir: nascimento da prisão", Michel Foucault, ao tratar das relações de poder, descreveu minuciosamente a arquitetura panóptica idealizada por Betham

> na periferia uma construção em anel; no centro, uma torre; esta é vazada de largas janelas que se abrem sobre a face interna do anel; a construção periférica é dividida em celas, cada uma atravessando toda a espessura da construção; elas têm duas janelas, uma para o interior, correspondendo às janelas da torre; outra, que dá para o exterior, permite que a luz atravesse a cela de lado a lado. Basta então colocar um vigia na torre central, e em cada cela trancar um louco, um doente, um condenado, um operário ou um escolar. Pelo efeito da contraluz, pode-se perceber da torre, recortando-se exatamente sobre a claridade, as pequenas silhuetas cativas nas celas da periferia. Tantas jaulas, tantos pequenos teatros, em que cada ator está sozinho, perfeitamente individualizado e constantemente visível. O dispositivo panóptico organiza unidades espaciais que permitem ver sem parar e reconhecer imediatamente (FOUCAULT, 2014, p. 194).

Foucault utilizou o projeto panóptico como representação do poder moderno, ampliando o seu conceito para os diferentes setores sociais e respectivos centros de poder, a fim de demonstrar a capacidade dessa estrutura enquanto instrumento de vigilância individual.

A arquitetura panóptica permite que o agente veja, sem ser visto, fazendo com que o sujeito observado seja objeto de informação, mas nunca de comunicação. Trata-se

de “uma máquina de dissociar o par ver-ser visto: no anel periférico, se é totalmente visto, sem nunca ver; na torre central, vê-se tudo, sem nunca ser visto” (FOUCAULT, 2014, p. 194-195).

Essa lógica viabiliza uma vigilância constante em seus efeitos, ainda que descontínua na prática, e induz no indivíduo um estado consciente e permanente de visibilidade, que garante o funcionamento automático do poder: uma sujeição real que cria uma relação na qual é dispensável o emprego da força, “se são operários, não há roubos, nem conluios, nada dessas distrações que atrasam o trabalho” (2014, p. 195).

Para Foucault, os elementos do modelo prisional panóptico são aplicáveis em todas as relações de poder, inclusive nas relações de trabalho, notadamente desiguais. Segundo o filósofo

> o esquema panóptico é um intensificador para qualquer aparelho de poder: assegura sua economia (em material, em pessoal, em tempo); assegura sua eficácia por seu caráter preventivo, seu funcionamento contínuo e seus mecanismos automáticos (...) o que importa é tornar mais fortes as forças sociais – aumentar a produção, desenvolver a economia, espalhar a instrução, elevar o nível da moral pública; fazer crescer e multiplicar. (FOUCAULT, 2014, p. 200-201).

O panóptico permite a observação individual; a caracterização; a classificação; e a organização analítica do trabalhador, possibilitando o estabelecimento das diferenças. É possível “anotar as aptidões de cada um, comparar o tempo que levam para fazer um serviço, e, se são pagos por dia, calcular seu salário em vista disso” (FOUCAULT, 2014, p. 197).

É uma espécie de laboratório de poder, que viabiliza a experimentação humana, modificando comportamentos, treinando os indivíduos, e analisando as transformações obtidas.

A estrutura panóptica possibilita o controle e o registro de todos os movimentos do indivíduo; promove o seu isolamento em relação aos demais; e impõe uma figura hierárquica contínua, que induz em seus subordinados um estado de vigilância permanente, com o fim de aumentar a eficácia dos resultados perseguidos.

É com amparo nesses elementos que propõe-se uma análise comparativa entre os pilares da vigilância panóptica e o teletrabalho em domicílio.

O artigo 75-B da CLT, define o teletrabalho, nos seguintes termos:

> Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a

> utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (BRASIL, 1943)

O teletrabalhador, em sentido amplo, é aquele que, prestando serviço em local distinto da empresa, de forma preponderante ou não, mantém-se interligado ao empregador, por computadores e outros meios informatizados de telecomunicação.

Como enfatiza Talita Camila Gonçalvez Nunes, "não há teletrabalho sem tecnologia" (2018, p. 56). O empregado, à distância, depende do meio digital para manter contato com o seu empregador. Qualquer aparelho transmissor de informações, tais como computadores, celulares e *tablets*, são suficientes para caracterizar o vínculo de teletrabalho.

A par das diversas formas de exercício do teletrabalho, os questionamentos propostos para o presente estudo serão analisados à luz do teletrabalho em domicílio, também denominado *home office* ou *home work*.

Nesta modalidade, o trabalho se realiza na residência ou ambiente familiar do teletrabalhador, com o auxílio dos instrumentos telemáticos, que são instalados em local específico para o exercício da prestação de serviço. A jornada de trabalho, nesse contexto, pode ser exercida integralmente em casa ou de forma híbrida, quando o trabalhador fica um período (ou alguns dias) em sua residência e outro na empresa.

De acordo com o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele executado à distância, desde que preenchidos os pressupostos da relação de emprego, não se distinguem (BRASIL, 1943).

O mesmo dispositivo estabelece, em seu parágrafo único, que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (BRASIL, 1943).

O trabalho remoto não dificulta o poder diretivo do empregador. Ao contrário, o potencializa. Os instrumentos telemáticos possibilitam uma vigilância patronal contínua, centralizada, imediata e pessoal, por meio, por exemplo, de videocâmaras; de monitoramento de computadores, com programas que controlam e-mails, redes sociais, sites visitados; e telefones móveis.

Trata-se de uma nova forma de poder diretivo, que é objetivo, pode ser exercido à distância e em tempo real, "com uma enorme capacidade de armazenamento, capaz de

memorizar, cruzar e reelaborar detalhadamente muitos dos comportamentos dos trabalhadores" (MOREIRA, 2022, p. 30).

Alice Monteiro de Barros (2017) ensina que, no teletrabalho, o controle patronal é facilitado pelos meios digitais, que promovem registros diversos de forma muito mais eficiente que a inteligência humana, que seleciona, mas esquece. A tecnologia permite um armazenamento de informações inviável ao ser humano, com métodos de monitoramento cada vez mais discretos, senão invisíveis.

Os algoritmos e softwares propiciam um controle total do empregado, sem limitação geográfica ou temporal, possibilitando uma fiscalização muito mais intensa e efetiva do que aquela presencial e visual.

O professor José Affonso Dallegrave Neto explica que

> Hoje temos softwares que controlam o momento exato em que o PC foi ligado, desligado e quantos toques foram dados no teclado. Também é possível, com o uso de uma webcam e programas como o do Skype, filmar integralmente o trabalhador à distância. A possibilidade de controle e aproximação é tamanha que a preocupação jurídica já atinge outra seara, a dos limites de invasão à privacidade e intimidade do trabalhador. (DALLEGRAVE, 2014, p. 9-10)

Enquanto modelo de prestação de serviço fruto dos avanços tecnológicos do século XXI, o teletrabalho em domicílio recupera, em certa medida, elementos da teoria panóptica desenvolvida por Foucault em meados de 1975.

Guardadas as peculiaridades de cada época e os elementos próprios de cada instituto, a vigilância patronal eletrônica possibilita, tal como a arquitetura panóptica, a vigilância invisível e permanente do trabalhador.

No teletrabalho, "a estrutura desenhada por Betham é substituída por ferramentas tecnológicas que desempenham o mesmo papel. Qualquer ação que fuja dos parâmetros definidos pelo empregador é automaticamente reconhecida" (FORESTI, 2019, p. 680). Um complexo sistema de algoritmos detecta, em tempo real, todos os movimentos do trabalhador, condutas positivas e negativas.

Enquanto o empregador exerce um controle eletrônico intruso e invisível, "o trabalhador dificilmente tem consciência do nível de informação que o empregador tem acesso ou controla, ou mesmo do momento em que está sendo monitorado" (FORESTI, 2019, p. 682).

Assim como ocorre com a estrutura panóptica, a tecnologia, aplicada às relações de teletrabalho, possibilita a dissociação do "par ver-ser visto" (FOUCAULT, 2014, p.

194). O empregado, nesse modelo, não conhece bem as regras, "ele apenas trabalha, em seu limite máximo, de forma automática e autodisciplinada" (FORESTI, 2019, p. 683).

À semelhança do prisioneiro, que acredita ser monitorado ininterruptamente e controla o seu comportamento para não ser punido, o teletrabalhador controla a sua atividade, mesmo quando não monitorado, para produzir sempre mais e garantir a continuidade do vínculo de emprego.

Como explica o Procurador do Trabalho Rafael Foresti

> Com o avanço tecnológico, a produtividade pode ser aferida em um nível de detalhamento microscópico e processada instantânea e automaticamente, gerando as mais variadas estatísticas que moldam as rotinas e a organização de trabalho, e pelas quais os trabalhadores são avaliados. Alguns desses parâmetros são conhecidos, como metas fixadas e informadas. Outros não, representados por dados que o trabalhador sequer poderia saber que estão sob controle. Podem-se estabelecer, ainda, diferenciações entre as práticas realizadas com cada empregado, de acordo com suas características. (FORESTI, 2019, p. 682)

O isolamento oriundo do *home office* também reflete a disciplina produtiva imposta pela vigilância panóptica, já que, à distância, o empregado perde a capacidade comparativa. Não há como saber o que o colega está fazendo e, muito menos, o quanto ele está produzindo ou de que forma entrega resultados.

O desconhecimento da realidade dos colegas de trabalho impede a parametrização, o que enseja um estado de consciência continuamente em alerta e em busca de maior produtividade, muitas vezes em níveis incompatíveis com os limites físicos e mentais de cada indivíduo.

Em alguns casos, há, ainda, a fiscalização laboral por clientes e usuários, que, por meio de ferramentas de avaliação, atribuem pontuações ao serviço prestado, que também influenciam na continuidade da relação de emprego.

Em sua obra, Foucault relevou a estrutura panóptica como forma de exercício amplo e efetivo do poder, com menor custo; com a diminuição das barreiras físicas; e a implementação de um estado de vigilância permanente, que permitia, com poucos agentes, controlar e moldar a conduta dos indivíduos.

Com o auxílio dos meios telemáticos atuais, o empregador, em uma relação de teletrabalho, se aproxima desses objetivos.

A tecnologia possibilita a substituição da fiscalização presencial por uma vigilância permanente e difusa, capaz de disciplinar, com maior precisão e eficácia, a conduta do trabalhador.

Programas de computadores são capazes de registrar os sites visitados na internet; aferir o tempo de acesso em cada um deles; e fornecer informações a respeito de cada instrumento de trabalho operado pelo empregado.

O registro detalhado e o processamento instantâneo das atividades; o isolamento que reforça a divisão, a individualidade e a perda da capacidade comparativa; e os mecanismos de vigilância que extraem as aptidões de cada empregado, possibilitando compará-los e moldá-los, são elementos do trabalho à distância que transformam o teletrabalho em domicílio em verdadeiro laboratório de experiência humana.

A vigilância eletrônica que, atualmente, possibilita a consolidação de novas modalidades de trabalho, ainda que inimaginável à época em que a filosofia panóptica foi associada às relações de poder, reforça os princípios que norteiam o panoptismo, ante a sua capacidade de intensificar os métodos e resultados do chamado observatório do poder, descrito por Michel Foucault.

3. DIREITO À DESCONEXÃO

"O tempo é elemento da condição humana. Vivemos enquanto trabalhamos e somos enquanto o tempo transcorre. O capitalismo é um sistema que monetiza o tempo, conta-o como um bem de produção" (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 115), sujeitando aqueles que dependem do trabalho para sobreviver.

O trabalho, enquanto meio de reconhecimento individual e fonte de subsistência, constitui elemento de formação do ser social e de promoção da dignidade da pessoa humana: garante os bens necessários para o exercício da autonomia; insere o ser humano na comunidade; e contribui para o seu desenvolvimento como sujeito.

É sob esta perspectiva que ganha relevância a questão relativa à limitação do tempo de trabalho e do direito à desconexão. "Uma sociedade de homens que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar, amar, é uma sociedade doente. É uma sociedade sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais" (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 14).

A ideia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo impõe um obstáculo à discussão do direito ao não-trabalho.

O direito à desconexão, no entanto, não significa não trabalhar, pura e simplesmente, mas sim não superar, com o trabalho, o limite necessário à preservação da vida privada e da saúde (MAIOR, 2003).

A regulação do tempo de trabalho interessa não apenas ao trabalhador, mas também ao empregador, à sociedade e ao próprio sistema capitalista de produção.

A promoção de condições efetivas de descanso e lazer constitui proteção indispensável à higidez física e mental do trabalhador. Do contrário, há prostração e perda de convívio social, o que contribui para o esgotamento físico e mental precoce e para o aparecimento de doenças daí decorrentes, como a depressão, a síndrome do pânico e o *burnout*.

Para o empregador, a limitação das horas de trabalho tem, inclusive, relevância econômica. O descanso, além de permitir a renovação da força de trabalho, colabora para o desenvolvimento da economia, já que um indivíduo com tempo livre é potencialmente consumidor.

A desconexão também atende aos anseios sociais, já que interessa a toda a sociedade que os indivíduos sejam saudáveis e que tenham tempo para interagir e contribuir para a construção de um mundo melhor. Pessoas permanentemente conectadas não tem tempo para pensar e reclamar, muito menos para analisar criticamente a sociedade em se inserem.

A jornada de trabalho é o ponto central do vínculo laboral e as regras sobre a sua limitação constituem o elemento necessário para que o trabalhador tenha uma vida digna. Trabalhar continuamente em sobrejornada, ou mesmo sem descansos, implica suprimir o direito ao convívio familiar, à diversão, ao estudo, à organização em grupo e à intervenção social, nas suas mais variadas formas.

O direito ao descanso e ao lazer encontra amparo no texto constitucional, no qual os valores sociais do trabalho e a dignidade humana figuram como fundamentos da República. A Carta Magna também limita a duração do trabalho e resguarda a saúde do trabalhador, condicionando a ordem econômica à finalidade social.

A energia empregada na execução do trabalho gera cansaço e, por sua vez, a necessidade de descanso para recomposição. O trabalho contínuo, sem as pausas adequadas, produz uma crescente fadiga, que representa uma reação do organismo, que sinaliza para a interrupção da atividade, como mecanismo de conservação da vida.

Como ensina Sebastião Geraldo de Oliveira, “o esforço adicional, como ocorre no trabalho constante em horas extras, aciona o consumo das reservas energéticas e o aceleramento da fadiga pode levar à exaustão ou esgotamento” (2011, p. 175). Fatores como organização rígida do trabalho; ambiente social hostil; e o receio do desemprego também contribuem para o esgotamento do empregado.

Os efeitos desses fatores, isolados ou cumulativamente, acarretam diferentes consequências, a depender da vulnerabilidade do trabalhador: desconforto, insatisfação, estresse, fadiga, estafa, doenças ocupacionais, acidente do trabalho e até mesmo a morte prematura.

O avanço da tecnologia, em um curto espaço de tempo, mudou as características do trabalho e das relações empregatícias. O seu progresso permitiu o surgimento de modalidades de trabalho que mantém os trabalhadores permanentemente conectados com a empresa, fulminando o tempo que deveria ser de descanso, lazer e convívio familiar.

Entre as diversas discussões que envolvem a limitação da jornada, a questão relativa à saúde mental do teletrabalhador, continuamente conectado e monitorado através dos meios telemáticos, vem ganhando notoriedade, já que, nesta modalidade, os limites entre o horário de trabalho e de lazer são muito tênues, às vezes até impossíveis de serem definidos.

Com bem enfatizam os Juízes do Trabalho Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo, "o homem dominou a natureza, criando produtos que permitem contato imediato e em tempo real, seja através do computador ou do celular e nesse contexto o direito de estar efetivamente desconectado do trabalho tem se tornado uma quimera" (2016, p. 39).

Na visão dos magistrados, o direito à desconexão, enquanto expressão fundamental do Direito do Trabalho, deve ser protegido, sob pena de configuração de ato ilícito, com todos os consectários daí decorrentes.

Uma das grandes desvantagens do teletrabalho em domicílio "é a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, o que implica, a um só tempo, a ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho e, logicamente, a ausência de desconexão" (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 47).

Na prática, o uso da comunicação virtual após o expediente ou mesmo o compromisso de permanecer conectado por meio de um telefone celular, invariavelmente, tolhe parte da liberdade do empregado em relação ao tempo não remunerado, o que, por sua vez, acomete o direito à desconexão.

O teletrabalho, sem dúvidas, traz inúmeras vantagens ao empregado: evita deslocamentos; permite a flexibilidade dos horários de trabalho; menor exposição à violência urbana; maior acessibilidade; e aumento de produtividade (menos interrupções e maior capacidade de concentração).

Ao mesmo tempo, implica desvantagens, como a deterioração das condições de trabalho, em razão da falta de cuidado com as normas de segurança e ergonomia; um controle permanente e invisível; o isolamento social; a fragmentação da classe trabalhadora e sua consequente desmobilização sindical; e a confusão entre a vida profissional e particular, que fulmina o direito à desconexão.

Como sintetiza Sebastião Geraldo de Oliveira

> Se de um lado o progresso cria facilidades operacionais ou mesmo possibilita ao trabalhador estar fisicamente mais próximo da família, por outro, viabiliza a expansão do poder diretivo do empregador, que invade os ambientes particulares do empregado, por intermédio dos comandos virtuais e controles eletrônicos de produtividade. Nos embates entre a necessidade de lazer, repouso ou convívio familiar no improvisado lar-escritório, sempre fala mais alto a busca de resultados ou os imperativos da profissão. (OLIVEIRA, 2011, p. 213).

As tecnologias de informação e comunicação alteram os critérios clássicos de organização e direção do trabalho e, à medida que o teletrabalhador se distancia do controle espacial e temporal, surge outro tipo de exigência: o controle permanente das atividades e a plena disponibilidade do trabalhador, em prejuízo da vida particular.

O teletrabalho ampliou o tempo de subordinação virtual. “A lógica é simples, não havendo uma jornada limitada e prefixada (suposta autonomia), o controle passa a ser feito em tempo integral, com a avaliação permanente do desempenho” (FORESTI, 2019, p. 684).

Nas dependências da empresa há, ao menos em tese, horários de entrada e saída, intervalos para refeição e descanso, e repousos semanais e feriados, diferentemente do que costuma ocorrer no trabalho realizado à distância.

Com o ritmo acelerado da informatização percebe-se um aumento significativo da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa, acarretando, conforme as circunstâncias, ansiedade, irritação, angústia, depressão e outras doenças que podem evoluir para um quadro patológico de doenças psicossomáticas.

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira, é fundamental que o teletrabalhador “tenha assegurado o direito ao repouso, aos intervalos, ao lazer e ao convívio familiar ou social sem a interferência ostensiva ou velada dos comandos reais ou virtuais do empregador” (2011, p. 213).

O trabalho pode ser equilibrante ou fatigante, a depender do seu contexto e da carga psicológica exigida. A possibilidade (ou não) de desconectar-se, o que engloba lazer e limitação do tempo de trabalho, está intimamente relacionada a essa conclusão.

O bem-estar será atingido quando o trabalho permitir a evasão das energias psíquicas do empregado. Caso contrário, a energia acumulada será descarregada no psiquismo do próprio trabalhador, acarretando o processo de somatização ou mesmo doenças (OLIVEIRA, 2011, p. 222).

4. AS REPERCURSSÕES DA VIGILÂNCIA PANÓPTICA PARA AS DOENÇAS MENTAIS DO TELETRABALHADOR EM DOMICÍLIO: ANÁLISE DE ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Sebastião Geraldo de Oliveira, ao tratar da proteção jurídica à saúde do trabalhador, explica que o empresário precisa de mão de obra para desenvolver as suas atividades e, para isso, a contrata. O trabalhador, para garantir sua sobrevivência, busca a remuneração, colocando à disposição a sua força de trabalho. No meio dessa relação, há a pessoa do empregado, para o qual o trabalho não deve trazer prejuízos para a saúde física ou mental (2011, p. 173).

Segundo o psicanalista Christophe Dejours, "o trabalho se impõe como um dado social que participa da construção ou desconstrução da saúde física e mental, exigindo a mobilização de especialistas para determinar a semiologia, a etiologia e os tratamentos" (2017, p. 99).

O teletrabalho em domicílio, pautado pelos meios telemáticos, tem se desenvolvido com base na dimensão individual de cada trabalhador, que produz isoladamente, sob uma vigilância constante e invisível. Essa realidade tem sido um campo fértil para o surgimento de doenças psicológicas, oriundas de um sistema de controle excessivo.

Neste modelo de trabalho, há uma liberdade (formal) aparente, que confere ao empregado maior flexibilidade para o trabalho, e, ao mesmo tempo, exige maior produtividade para atender aos fins empresariais.

Para aferir, na prática, a existência (ou não) de repercussões da vigilância panóptica moderna na saúde mental do teletrabalhador, buscou-se, com base em amostra jurisprudencial oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Brasil), elementos concretos acerca da matéria.

Pretendeu-se, a partir do sítio eletrônico oficial do TRT da 9ª Região, o levantamento dos acórdãos proferidos sobre o tema, publicados no interregno de 01/01/2019 a 19/08/2022.

Para tanto, lançou-se, no campo de busca jurisprudencial, os seguintes argumentos de pesquisa: primeiro, “teletrabalho” e “doença”; e, posteriormente, “teletrabalhador” e “doença”.

Com os parâmetros indicados, encontrou-se apenas um acórdão discutindo a existência de doença supostamente adquirida no exercício do teletrabalho (no caso, ansiedade e episódios depressivos).

No referido julgado, analisou-se o teletrabalho realizado durante a fase de isolamento social obrigatório em razão da pandemia da Covid-19, período que contou com regramentos específicos para a exceção experimentada, mormente no que diz respeito às regras relativas ao tempo à disposição do empregador.

Os fundamentos utilizados pelo Desembargador Relator do acórdão, ao rejeitar a pretensão relativa às horas extras, traduz, em síntese, os efeitos deletérios que, no caso específico daqueles autos, envolveram o teletrabalho

> “(...) Não há dúvida, portanto, que a Autora gozava de total autonomia para executar seus afazeres nos horários que melhor lhe aprouvesse quando em teletrabalho, pautando-se, assim, de acordo com suas necessidades e dificuldades de adaptação, principalmente em razão do acúmulo das obrigações na esfera privada derivadas de circunstâncias ocasionadas pela pandemia e entrelaçadas com as responsabilidades de cunho profissional, situação na qual milhares de trabalhadores em *home office* se viram inseridos na época, o que exigiu maior resiliência e inteligência emocional, acarretando a sensação de maior demanda em todos os aspectos da vida e um sentimento de esgotamento e cansaço, agravado pelas angústias e incertezas que o momento inspirava. Assim, considerados os aspectos e questões que passaram a fazer parte do dia a dia dos trabalhadores em *home office* no auge da pandemia, não se pode considerar que atividades realizadas fora do horário normal de expediente por meio do envio de comunicados ou participação em *lives* deva ser reputado como labor extraordinário, e o fato de ser encaminhadas demandas laborais fora do horário normal de expediente também não significa que os empregados estivessem nesse tempo à disposição ou de prontidão, nem que fosse necessário responder àquelas no exato momento em que chegavam”. (RO-0000308-55-2021-5-09-0024, 2ª Turma, Relator Carlos Henrique de Oliveira Mendonça, DEJT 14/07/2022)

A par do contexto acima narrado, o pedido de indenização por danos morais em razão das doenças psicológicas que, segundo a parte autora, decorreram da excessiva cobrança para a realização de suas atividades, foi julgado improcedente.

A esse respeito, pertinente a transcrição do excerto do acórdão que expôs as razões de decidir sobre o tema

> “Em seu depoimento pessoal, a própria autora reconheceu que as enfermidades psiquiátricas que lhe flagelam tiveram início na adolescência, ou seja, bem antes do início da prestação de serviços na ré, e no laudo médico pericial

> oriundo do INSS quando do afastamento em 05.11.2021 (meses após o término da relação contratual havida com a ora Recorrida), constou que a Autora "Relata depressão desde os 17 anos, (fixo DID= 28/03/2009), com tentativas suicidas, desespero, situações de sair de casa e depois não se lembrar onde estava, confusão mental, crises de pânico, cansaço físico e mental com agravação" (fl. 502). Infere-se, pois, que o quadro de doença psíquica que lancina a Reclamante não foi provocado ou agravado pelas condições de trabalho junto à Ré, não se cogitando, pois, de qualquer indenização por supostos danos morais, pois ausente qualquer ato ilícito imputável à Ré" (RO-0000308-55-2021-5-09-0024, 2ª Turma, Relator Carlos Henrique de Oliveira Mendonça, DEJT 14/07/2022)

Não se pode ignorar que, no julgado transcrito, analisou-se período excepcional vivenciado por toda a sociedade em razão da pandemia da Covid-19, interregno que, repisa-se, implicou a adoção de medidas também excepcionais.

Ainda assim, o acórdão reflete, no contexto do teletrabalho, a confusão entre a vida laboral e a privada, bem como as consequências nefastas da ausência de limitação adequada do tempo de trabalho.

Os demais julgamentos encontrados, com os parâmetros de pesquisa acima indicados, tratam, em sua maioria, de controvérsias relativas à jornada de trabalho do teletrabalhador, reforçando, mais uma vez, a necessidade de regulamentação adequada do tema, a fim de resguarda-se o direito à desconexão.

Como enfatiza Maurício Godinho Delgado

> Em suas novas regras sobre o teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado "direito à desconexão" – temas que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo. (DELGADO, 2019, p. 1070)

No Brasil, a consolidação do teletrabalho em domicílio como modalidade de prestação de serviço é algo relativamente recente, que sofreu considerável aceleração em razão da pandemia mundial da Covid-19. Trata-se de recurso que, até poucos anos atrás, era pouco utilizado.

A atualidade do tema explica, em certa medida, a escassez de julgamentos a respeito da matéria, principalmente porque a finalidade da pesquisa foi correlacionar o teletrabalho com doenças adquiridas em razão do seu exercício, o que, em geral, exige certo tempo para se consolidar.

O fato de a pesquisa jurisprudencial ter rendido poucos frutos, no entanto, não desnatura a relevância do tema, mormente porque o teletrabalho, tal como a tecnologia

de vigilância, são uma realidade posta, para a qual o operador do direito deve estar preparado para lidar com as respectivas repercussões.

O direito, enquanto forma de problematização das relações de poder, deve ser capaz de coibir os danos causados por atividades que são próprias do sistema capitalista. Na mesma proporção, deve regular as consequências oriundas do avanço tecnológico, que intensifica as relações, rompe suas fronteiras físicas e temporais e possibilita uma vigilância patronal permanente e oblíqua.

Não se pode admitir que a tecnologia implique retrocesso social e, muito menos, que obste o pleno exercício de garantias constitucionais que tem o condão de manter a higidez física e mental do trabalhador.

O desafio dos operadores do direito, no cenário da vigilância panóptica moderna, é devolver o tempo livre ao indivíduo, compatibilizando a garantia fundamental ao descanso e ao lazer aos novos mecanismos tecnológicos de controle patronal.

Como sintetiza Jorge Luiz Souto Maior, "a tecnologia revela várias contradições, que, uma vez identificadas, permitem que se aflore a preocupação com a adoção de padrões jurídicos que busquem a humanização do avanço tecnológico" (2003, p. 311).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia, ao mesmo em que permite o trabalho à distância e flexibiliza as estruturas clássicas da relação de emprego, potencializa o poder de vigilância patronal, tornando-o mais contínuo, pessoal, imediato e centralizado. Os instrumentos digitais detêm uma enorme capacidade de armazenamento, memorização, cruzamento de dados e reelaboração de comportamentos, o que possibilita uma fiscalização infinitamente mais efetiva do que a presencial.

No campo do trabalho, os efeitos dessa vigilância onipresente, intrusa e invisível são significativamente sentidos nas relações de teletrabalho em domicílio, nas quais os meios telemáticos são a base da prestação de serviço e do exercício do poder diretivo do empregador.

Michel Foucault, valendo-se da arquitetura panóptica idealizada por Jeremy Bentham, como projeto de representação do poder moderno, relevou o potencial dessa estrutura enquanto mecanismo de exercício amplo e efetivo do poder: com baixo custo, diminuição de barreiras físicas e implementação de um estado de vigilância permanente, capaz de controlar e moldar a conduta dos indivíduos.

A teoria panóptica, desenvolvida nos idos de 1975, ainda encontra guarida nas relações de poder modernas. Os elementos de vigilância nela retratados, que viabilizam a experimentação humana, mantém-se vivos nos vínculos de teletrabalho, apenas com uma nova roupagem.

O teletrabalho em domicílio não exclui o poder diretivo do empregador. Ao contrário, o potencializa. Os instrumentos telemáticos viabilizam uma vigilância patronal contínua, centralizada, imediata e pessoal, que pode ser exercida à distância e em tempo real. O monitoramento eletrônico possibilita, tal como a arquitetura panóptica, a vigilância invisível e permanente do trabalhador.

Como sintetiza Zygman Bauman, "o pan-óptico está vivo e bem de saúde, na verdade, armado de músculos (eletronicamente reforçados, "ciborguizados") tão poderosos que Bentham, ou mesmo Foucault, não conseguiria nem tentaria imaginá-lo" (2013, p. 58). Trata-se do panoptismo tecnológico.

O trabalho pautado em empregados permanentemente conectados e monitorados traz à tona a discussão relativa ao direito à desconexão desses indivíduos. Se de um lado o progresso facilita a organização do trabalho e permite que o empregado esteja fisicamente mais próximo da família, por outro, invade o ambiente privado do trabalhador, através de comandos virtuais, e eleva a cobrança por resultados.

O ritmo acelerado da informatização releva um aumento significativo da fadiga psíquica dos trabalhadores, que, uma vez agravada, pode desencadear ansiedade, irritação, angústia, depressão, etc. Para conter esses quadros, é fundamental que o teletrabalhador tenha assegurado o direito à desconexão, nele compreendidos os descansos e o lazer.

Tolher essa garantia implica impactos não apenas à higidez física e mental do trabalhador, mas também ao desenvolvimento da economia e à própria sociedade, já que um indivíduo doente não interage e nem contribui para a construção de uma civilização melhor.

A pesquisa realizada no acervo jurisprudencial do Tribunal Regional da 9ª Região (Brasil), em busca de elementos concretos para amparar a discussão relativa à existência de repercussões da vigilância panóptica na saúde mental do teletrabalhador, embora tenha rendido poucos frutos, muito provavelmente ante a atualidade do tema, desnuda os efeitos deletérios que o teletrabalho, amparado no monitoramento panóptico, pode revelar.

Parece óbvio que trabalhar ininterruptamente, sob controle permanente, prejudica o desenvolvimento pessoal e social e, por consequência, ofende o primado da vida digna. “O excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma” (HAN, 2015, p. 38) e os adoecimentos psíquicos são as manifestações patológicas dessa realidade.

O desafio dos operadores do direito, nesse cenário, é devolver o tempo livre ao empregado, garantindo instrumentos capazes de coibir os danos causados por atividades que são inerentes ao sistema capitalista.

REFERÊNCIAS

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. atual. por Jessé Claudio Franco Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BAUMAN, Zygmunt; **Modernidade líquida**. Plínio Dentzien (trad.). Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt; LYON, David. **Vigilância líquida**. Carlos Alberto Medeiros (trad.). Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1998**. Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08.out.2022.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452/1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08.out. 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.** Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Vanise Dresch (trad.). Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Raquel Ramalhete (trad.). 42. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Enio Paulo Giachini (trad.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas – São Paulo, n. 23, p. 296-313, 2003.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

WYZYKOWSKI, Adriana. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 86, n. 3, p. 163-179, jul./set. 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012. Disponível em: <https:sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209/115>. Acesso em: 19 jul. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 66. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

PEGO, Rafael Foresti. Trabalho remoto e o panóptico. **Revista LTr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 83, n. 6, ex. 1, p. 678-685, jun. 2019.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Daniel Moreira Miranda (trad.). São Paulo: Edipro, 2016.