

A MELANCOLIA NO TELETRABALHO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS

MELANCHOLY IN TELECOMMUTING IN TIMES OF CORONAVIRUS

Gabriela Neves Delgado*
Carolina Di Assis**
Ana Luísa Gonçalves Rocha***

RESUMO

Em 2020, o mundo se deparou com um cenário de pandemia, provocado pela doença infecciosa conhecida por COVID-19, o que modificou sensivelmente as relações de trabalho, inclusive no Brasil.

* Professora Associada de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UnB. Pós-Doutora em Sociologia do Trabalho pela UNICAMP. Doutora em Filosofia do Direito pela UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Pesquisadora Coordenadora do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB/CNPq). Autora de livros e artigos jurídicos em sua área de especialização. Advogada.

** Mestranda em Direito, Estado e Constituição, na sublinha Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da UnB. Integrante do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB-CNPq). Especialista em Docência Universitária pela PUC Goiás. Bacharel em Direito pela UFG. Licenciada em Letras-Português pela UFG. Servidora efetiva do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano - Campus Trindade.

*** Mestranda em Direito, Estado e Constituição, na sublinha Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da UnB. Graduada em Direito pela Universidade de Brasília. Integrante do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB/CNPq). Advogada.

A Medida Provisória n. 927/2020 instituiu ações de urgência para enfrentamento do estado de calamidade pública, entre elas a adoção do regime de teletrabalho. Considerando os novos desafios em tempos de coronavírus, este artigo objetiva apresentar algumas reflexões críticas a respeito do teletrabalho, sobretudo quanto aos aspectos da jornada e da subjetividade. A revisão bibliográfica e a análise da legislação pertinente dão respaldo à conclusão de que há um sentimento de melancolia que arrebatava os teletrabalhadores, sobretudo no novo contexto de crise viral.

Palavras-chave: Melancolia. Teletrabalho. Pandemia. Subjetividade.

ABSTRACT

In 2020, the world faced a pandemic scenario, caused by the infectious disease known as COVID-19, which significantly changed labor relations, also in Brazil. The Provisional Measure no. 927/2020 instituted urgent measures to face the state of public calamity, among them the adoption of the telecommuting regime. Considering the new challenges in times of coronavirus, this article aims to present some critical reflections regarding telecommuting work, especially regarding the aspects of the workday and subjectivity. The bibliographic review and the analysis of the pertinent legislation support the conclusion that there is a feeling of melancholy which overwhelms teleworkers, mainly in the new context of viral crisis.

Keywords: Melancholy. Telecommuting. Pandemic. Subjectivity.

1 INTRODUÇÃO: A CRISE DO CORONAVÍRUS E O TELETRABALHO

Em 2020, o mundo foi atingido pela pandemia da COVID-19, doença infecciosa causada pelo “coronavírus da síndrome

respiratória aguda grave 2.”¹ A inexistência de vacina para contenção da doença viral, somada à tentativa de se evitar o colapso do sistema público de saúde culminaram na interrupção de atividades de ensino, na restrição da oferta de serviços considerados não essenciais e de inúmeros segmentos da linha de produção fabril, além da imposição de medidas de quarentena e de isolamento social antes inimagináveis.

A crise sanitária motivada pela pandemia aprofundou as crises econômica, social e trabalhista que já estavam em curso no país, escancarando a fragilidade e as contradições do projeto neoliberal vigente. Como resultado, tem-se um quadro de insegurança, incerteza e flexibilização aguda das relações de trabalho, além da intensificação do processo de precarização da classe trabalhadora.

As reflexões pertinentes à pandemia do coronavírus e à sociedade do trabalho são das mais diversas ordens. Passam pelo diagnóstico do tempo presente, sobretudo com a constatação do avanço do desemprego e da informalidade, além da intensificação da precarização do trabalho uberizado, e seguem pela indicação de propostas interventivas, como, por exemplo, a fixação de uma “[...] renda mínima para os mais vulneráveis e para os não alcançados pelo Direito do Trabalho”, a “[...] gestão pública concertada e capaz de viabilizar, com oferta dos serviços essenciais, o respeito às prescrições de saúde coletiva, como o isolamento” e o “[...] investimento público para manter o funcionamento da economia durante o momento de retração da demanda e, sobretudo, na retomada das atividades, após vencida a crise sanitária.” (DELGADO; DUTRA, 2020).

Na esteira da adoção de medidas de isolamento e para propiciar a continuidade das relações de trabalho, diversas empresas e órgãos públicos têm-se utilizado da tecnologia digital, passando a adotar regimes de teletrabalho e de *home office*. Nesse

¹ *Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus: the species and its viruses - a statement of the coronavirus study group*. In: <https://www.biorxiv.org/content/10.1101/2020.02.07.937862v1>.

sentido, em 22 de março de 2020, foi editada a Medida Provisória n. 927, que institui medidas para “[...] enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda”, dentre as quais figura o teletrabalho.

Embora autorizada e preferível a adoção do teletrabalho no momento presente, sobretudo em razão da política de isolamento social, não se podem perder de vista os seus reflexos no campo da subjetividade e da saúde do trabalhador, particularmente se considerada a perda dos referenciais de tempo e espaço, que influenciam diretamente a relação de trabalho. Esses efeitos não podem ser ignorados pelo Direito do Trabalho e por seus intérpretes.

Além disso, e ainda sob o prisma da subjetividade, constata-se que o período da pandemia do coronavírus tem aguçado o sentimento de melancolia dos sujeitos, expondo vulnerabilidades que se fazem constantes nas relações de trabalho, inclusive na perspectiva do regime do teletrabalho - circunstância que atenta para a necessidade de ampliação da proteção justralhista vigente.

Assim, partindo do quadro de intensificação da utilização do teletrabalho² alavancado pela pandemia e propiciado pelo uso da tecnologia 4.0, este artigo tem por objetivo tecer algumas reflexões críticas a respeito dessa modalidade de trabalho, sobretudo sob o aspecto jurídico da jornada de trabalho e da subjetividade no trabalho, especificamente no que concerne ao sentimento de melancolia que arrebatou os teletrabalhadores.

² Em entrevista à *Folha de São Paulo*, Carlos Melles, presidente do Sebrae, indica que “[...] os impactos [da crise] não são momentâneos. Além de reduzir o poder de compra, a crise vai acentuar tendências que já vinham crescendo, como as vendas online, o delivery, o teletrabalho e o uso do WhatsApp como ferramenta de interação com os clientes.” Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mpme/2020/04/crise-vai-reduzir-poder-de-compra-e-forcar-migracao-para-o-virtual-diz-presidente-do-sebrae.shtml>. Acesso em: 28 abr. 2020.

2 O LUGAR DO TELETRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0

Desde a 1ª Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, a sociedade assiste a uma ampla transformação em sua rede de relações econômicas e sociais em decorrência do avanço da tecnologia, a qual influencia a comunicação, o transporte, a educação e, conseqüentemente, o trabalho (ANTUNES, 2018).

Acredita-se que o século XXI inaugurou uma nova revolução tecnológica que, promovendo o aperfeiçoamento, a sofisticação e a integração das tecnologias digitais da revolução predecessora - computadores, *softwares* e redes -, identifica-se “[...] por uma *internet* mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática.” (SCHAWB, 2019). Exsurge a chamada “indústria 4.0” ou “ciberindústria” (ANTUNES, 2018), que também no campo das relações de trabalho tem inserido sujeitos em outro paradigma, o qual transcende os processos de outrora.

As tecnologias de informação e comunicação (TICs) tomaram a cena contemporânea, propiciando a expansão do denominado “novo proletariado de serviços da era digital”, marcado pela redução de custos, maximização da produtividade e disponibilidade perpétua, viabilizadas pelo trabalho *on-line*. Segundo Antunes (2018), essa lógica, caso não seja sobrepujada, fará com que esses trabalhadores oscilem entre duas realidades igualmente cruéis, a do completo desemprego e a da tentativa de obter o “privilegio da servidão”.

Para o autor, essa servidão se manifesta em estratégias empresariais, as quais se beneficiam da incorporação da tecnologia. A primeira delas concerne ao *zero hour contract* - regulamentado, no Brasil, sob a forma do trabalho intermitente, pela Lei n. 13.467/2017 -, no qual os meios telemáticos permitem que o trabalhador fique permanentemente à disposição do empregador, aguardando o chamado para o trabalho (ANTUNES, 2018).

A segunda estratégia manifesta-se na chamada “uberização

do trabalho”, frequentemente presente no trabalho via aplicativos de plataformas digitais, contexto no qual, segundo Abílio (2017), as empresas se declaram responsáveis, tão somente, pelo fornecimento de uma infraestrutura para que seus profissionais prestem o serviço, intermediando mão de obra e consumidor enquanto se eximem das responsabilidades trabalhistas. Embora os efeitos deletérios para o trabalho da total ausência de regulamentação desses serviços fiquem cada vez mais evidentes, tem prevalecido, equivocadamente, orientação jurisprudencial no sentido da ausência de vínculo de emprego.

Por fim a terceira estratégia - e a que mais interessa ao presente estudo -, é a do teletrabalho. Este envolve o desempenho das atividades laborativas fora do espaço da empresa e, embora permita ao trabalhador poupar tempo de deslocamento e melhor dividir o tempo entre trabalho produtivo e reprodutivo, traz consigo prejuízos à coesão dos trabalhadores e à consolidação de uma identidade coletiva, além de eliminar direitos sociais e intensificar a dupla jornada de trabalho, especialmente para mulheres (ANTUNES, 2018).

A incorporação da tecnologia, quando não elimina a mão de obra, transforma significativamente a rotina daqueles que conseguem se manter no mundo do trabalho. Não obstante os mitos quanto à capacidade das TICs de evitar o sofrimento laboral, emerge do trabalho *on-line* a figura do “escravo digital” (ANTUNES, 2018), a revelar o esfacelamento da fronteira entre o tempo de vida no trabalho e fora dele.

A relação entre sujeitos, trabalho e tecnologia não raramente é acompanhada do adoecimento do trabalhador, na medida em que a tecnologia, por exemplo, amplia as possibilidades de controle e vigilância da jornada de trabalho e compromete o direito à desconexão. Assim, faz-se necessário refletir sobre os danos e as violações que podem advir do uso hoje inevitável das novas tecnologias digitais, especialmente no campo do trabalho, ainda mais tendo em conta o isolamento social atualmente vivido com a pandemia do coronavírus.

3 TELETRABALHO: CONCEITO E REGULAMENTAÇÃO

3.1 O que é o teletrabalho?

Modalidade de trabalho flexível e típica da sociedade informacional, o teletrabalho se caracteriza pela conjugação simultânea de três elementos constitutivos: a distância, a tecnologia e a organização (NUNES, 2018). Trata-se, assim, de uma das categorias possíveis de trabalho à distância.

O elemento da distância compreende a separação física entre o local de trabalho e a estrutura física da planta empresarial. A tecnologia, além de funcionar como mediadora da distância geográfica, permitindo o contato entre trabalhador e tomador de serviços, também pode ser utilizada como ferramenta de trabalho e até como espaço virtual de trabalho. Por fim, a organização se constitui como requisito flexível, já que o empregador ou o tomador de serviço é quem deve organizar o ciclo produtivo e considerar a logística do trabalho remoto (NUNES, 2018; FINCATO, 2019).

Tendo esses elementos em conta é possível distinguir, dentro da modalidade de teletrabalho, classificações específicas conforme o local preponderante de trabalho e a intensidade de conexão telemática entre trabalhador e empregador. No que tange ao local, tem-se o trabalho a domicílio ou *home office*, no qual o trabalhador tem como centro de trabalho sua própria residência; o trabalho em centros satélites ou telecentros, que constituem espaços de apoio pertencentes à empresa empregadora ou compartilhados entre duas ou mais empresas, respectivamente; o trabalho em *telecottages*, entendidos como espaços localizados em ambientes rurais ou de difícil acesso; e o trabalho móvel ou nômade, que não tem local fixo (FINCATO, 2019).

Quanto ao grau de conexão, o teletrabalho pode ser *oneway line*, compreendendo o uso da comunicação tecnológica apenas para o envio ou a recepção de tarefas, ou *on-line*, de interatividade “imediate, síncrona e simultânea”, constituindo o ambiente virtual o verdadeiro espaço de trabalho (FINCATO, 2019).

3.2 A regulamentação do teletrabalho no Brasil

No Brasil, a primeira normatização a compreender o teletrabalho ocorreu em 2011, com a alteração do artigo 6º da CLT promovida pela Lei n. 12.551. A nova redação atribuída ao *caput* do dispositivo assentou a impossibilidade de, presentes os pressupostos fático-jurídicos da relação empregatícia, fazer-se distinção entre “[...] o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância.” Por meio da inclusão do parágrafo único, o legislador ainda equiparou, para fins de subordinação, “[...] os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” aos “[...] meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Apesar de positiva, a Lei n. 12.551/2011 não se revelou suficiente para atender às peculiaridades do teletrabalho, tendo se passado seis anos até que o legislador lhe conferisse regulamentação jurídica própria, com a edição da Lei n. 13.467/2017. A chamada Reforma Trabalhista incluiu na CLT capítulo específico para o teletrabalho - o Capítulo II-A, o qual compreende os arts. 75-A a 75-E -, conceituando-o como “[...] 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”, na forma do *caput* do art. 75-B.

De acordo com o art. 75-B, *caput* e parágrafo único, a prestação de serviços deve se dar predominantemente fora das dependências do empregador, pelo uso de recursos telemáticos, mas não exclusivamente, o que pode permitir ao teletrabalhador um mínimo grau de convívio social com seus pares. A própria CLT registra que o comparecimento “[...] às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.” (parágrafo único do art. 75-B da CLT). Todavia, entende-se que,

[...] sendo excessivos ou preponderantes esses comparecimentos ao estabelecimento empresarial, pode se descaracterizar o regime de teletrabalho, em vista de se tornar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador. (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 140).

Outro aspecto importante da legislação diz respeito à migração do trabalhador para o regime de teletrabalho e à eventual reversão para o regime presencial. No primeiro caso, é necessário o mútuo acordo das partes envolvidas na relação de trabalho, a ser registrado na forma escrita, conforme prescreve o art. 75-C, § 1º, justamente em razão do caráter especial dessa modalidade de trabalho. Por outro lado, para que o trabalhador volte ao regime presencial, basta a determinação unilateral do empregador, com aviso prévio de quinze dias, na forma do § 2º do art. 75-C da CLT, notando-se que

[...] a lei pretendeu facilitar a conversão do regime em teletrabalho para presencial e dificultar a alteração inversa, certamente por conta dos riscos inerentes à prática do labor a distância, especialmente os ergonômicos e psicossociais. (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 108).

Em relação à responsabilidade pelo custeio de equipamentos, infraestrutura e eventuais despesas decorrentes do trabalho remoto, o artigo 75-D atribui ao empregado e ao empregador o dever de dispor, mediante contrato escrito, sobre a

[...] aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado alertam que a regra deve ser interpretada em consonância com o *caput* do

artigo 2º da CLT, colocando-se, portanto, sob o ônus do empregador os custos inerentes ao teletrabalho. Ainda informam, em observância ao parágrafo único do artigo 75-D, que as utilidades usufruídas para a realização do teletrabalho “[...] não integram a remuneração do empregado”, porque fornecidas para a prestação, viabilização ou aperfeiçoamento dos serviços prestados (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 141).

Questão sensível, alusiva à saúde e à segurança no trabalho, reside no art. 75-E, que prescreve, genericamente, que o empregador deve instruir os teletrabalhadores quanto às precauções a tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho. Esse dever de instruir tem que ser compreendido em seu conteúdo dinâmico e mutante, impondo-se ao empregador a obrigação de “[...] realizar alguma inspeção do ambiente laboral” e “[...] se precaver dos acidentes e doenças laborais decorrentes, prevendo e registrando atitudes necessárias nesse sentido em uma gama ampla de documentos.” (FINCATO, 2019, p. 12).

Outro ponto passível de críticas da legislação pertinente ao teletrabalho é a referência trazida pelo inciso III do art. 611-A da CLT, que assenta a prevalência indiscriminada de acordos e convenções coletivas que dispuserem acerca de teletrabalho sobre a legislação heterônoma trabalhista vigente.

Por fim, destaca-se a problemática do inciso III do artigo 62 da CLT, que exclui os empregados em regime de teletrabalho do Capítulo pertinente à duração do trabalho, aspecto que será aprofundado em tópico posterior. Em outras palavras, afastou-se o direito do teletrabalhador à limitação das oito horas diárias de trabalho, às horas extras, ao adicional noturno e aos intervalos intra e interjornada. Sobre o tema, defende-se a compreensão, com esteio na doutrina de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, de que a referida regra apresenta presunção relativa, passível de prova em sentido contrário, quanto à existência de controle de jornada (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 140-141).

3.3 A Medida Provisória n. 927/2020

Em 22 de março de 2020, considerado o quadro de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6/2020 e a emergência de saúde pública, foi editada a Medida Provisória n. 927, a prever alternativas trabalhistas de enfrentamento à crise do coronavírus e a almejar a preservação dos empregos. Entre as medidas adotadas, encontra-se o teletrabalho, que se mostrou extremamente relevante num contexto em que se recomenda ou se impõe que as pessoas não saiam de suas casas e evitem aglomerações.

Nesse sentido, a Medida Provisória, embora atendendo à lógica prevista no Capítulo II-A da CLT, promove a flexibilização de requisitos formais para, em razão do caráter excepcional e urgente do quadro atual, facilitar a adoção do regime de “teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância”. O ato normativo autoriza, enquanto durar o estado de calamidade pública, a mudança para o regime de teletrabalho, independentemente de concordância do empregado e de registro prévio no contrato, sendo suficiente a comunicação com antecedência de 48 horas (art. 4º, *caput* e § 2º). Além disso, também permite a adoção do regime especial para estagiários e aprendizes (art. 5º).

Quanto à infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto, a Medida Provisória prevê que a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado devem estar registradas em contrato escrito. Este pode ser firmado até trinta dias após a mudança de regime (art. 4º, § 3º), presente a possibilidade de fornecimento de equipamentos em regime de comodato (art. 4º, § 4º).

Por fim, no que tange à duração do trabalho, a Medida Provisória alinha-se ao art. 62 da CLT ao dispor que

[...] o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime

de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. (art. 4º, § 5º).

4 TELETRABALHO, JORNADA E TRABALHO SEM PAUSAS

O regime de teletrabalho frequentemente suscita debates quanto às suas vantagens e desvantagens. Enumera Fincato (2009) como aspectos positivos a flexibilidade de horários, a economia financeira e ambiental decorrente da eliminação dos deslocamentos e a perspectiva de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Por outro lado, pondera os potenciais efeitos negativos à saúde do trabalhador em razão do isolamento, da sobrecarga de funções e atividades e do risco de acidentes pela má utilização ou manutenção dos equipamentos de trabalho.

Segundo Barros (2017), a flexibilidade de horários constitui o maior benefício do teletrabalho, por propiciar a conciliação de atribuições profissionais e compromissos particulares do obreiro. A autora também destaca o aumento de motivação, a eliminação de acidentes de trabalho e a possibilidade de transcendência de limites territoriais.

Antunes (2018), por sua vez, apesar de reconhecer vantagens na economia de tempo de deslocamento e na melhor divisão do tempo entre trabalho produtivo e reprodutivo, afirma que o teletrabalho traz consigo prejuízos à coesão dos trabalhadores e à consolidação de uma identidade coletiva, além de facilitar o isolamento social, a eliminação de direitos do trabalho e da seguridade social e a intensificação da dupla jornada de trabalho, especialmente para as mulheres.

Dessa forma,

[...] o teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial. (FINCATO, 2019, p. 2).

A flexibilidade decorrente da diluição das fronteiras de tempo e espaço de trabalho pode se manifestar, portanto, em duas situações antagônicas: no almejado equilíbrio entre vida pessoal e trabalho ou na “escravidão digital”. Tem-se, nesta última, quadro de abusos por parte do empregador e de desproteção do teletrabalhador, sobretudo no aspecto da jornada de trabalho.

De acordo com Crary (2016) - ao analisar pesquisa desenvolvida por universidades norte-americanas cujo objetivo era descobrir como manter as pessoas acordadas por mais tempo, sem interromper sua produtividade eficiente -, a vida humana foi inserida em um funcionamento contínuo de “24/7”, isto é, de desempenho de atividades vinte e quatro horas por dia, durante os sete dias da semana. O autor informa que a concepção de sono como necessidade humana foi deslocada para a ideia de que ele representa um “desperdício” no capitalismo contemporâneo voraz, absorvendo-se a prática de trabalho sem pausas e sem descanso.

Rosa (2011) corrobora esse posicionamento, acrescentando que a ordem capitalista impõe uma aceleração da vida, da cultura e da história, ocasionando a contração do presente. Demanda-se produtividade a todo instante e, para supri-la, o sujeito, muitas vezes, precisa anular seu tempo dedicado à construção das relações sociais. A sociedade moderna acelerada constitui, assim, a modernidade tardia, a pós-modernidade.

No cenário da pós-modernidade, o deslocamento da concepção de sono representa um curioso ciclo. No século XIX, após longos períodos de abusos, os donos das fábricas começaram a perceber que os trabalhadores produziam mais quando podiam usufruir de períodos de descanso. Entretanto, o atual paradigma neoliberal subverteu essa lógica: agora se valoriza o sujeito permanentemente conectado e que interage, inclusive por meios telemáticos, ainda que precise sacrificar suas horas de sono (CRARY, 2016).

Assim, na seara jurídica, assiste-se à dissolução das fronteiras entre tempo e espaço privado e profissional, o que pode conduzir à precarização do trabalho. Se outrora era recorrente, sobretudo na

produção industrial fordista, organizar uniformemente o local e o horário de trabalho, hoje a empresa moderna exige que o trabalho seja “[...] aquele mais flexível possível: sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical.” (ANTUNES, 2018, p. 36).

Nesse sentido é que se entende que uma das grandes controvérsias envolvendo o teletrabalho reside no controle e na limitação da duração do tempo de trabalho. Ou melhor, à luz da literalidade do inciso III do art. 62 da CLT, na ausência de limitação da jornada dos trabalhadores em regime de teletrabalho - direito fundamental previsto no inciso XIII do art 7º da CF -, nada obstante existirem, segundo Fincato (2019, p. 65), “[...] inúmeros estudos e demonstrações [...]” no sentido de que “[...] nessa modalidade de teletrabalho [trabalho online] é possível administrar formas de controle da duração de jornada.”

Com efeito, a limitação da duração do trabalho revela-se indispensável à concretização da dignidade da pessoa humana, uma vez que busca, em prol do interesse social, proteger a integridade e a harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador (GARCIA, 2018). Há que se ter em vista que a Constituição garante não só o acesso ao trabalho, mas também sua realização em condições dignas, o que pressupõe a concretização do direito constitucional à limitação da jornada de trabalho (LEMOS, 2018).

Embora frequentemente se louvem a flexibilidade de horários e a suposta autonomia de gestão e organização do teletrabalhador, trata-se apenas de uma liberdade aparente, já que o teletrabalhador, na verdade, não se desconecta. O tempo vai-se esvaindo devido à necessidade de cumprir as metas impostas e uma jornada excessiva habitual em prol da manutenção do vínculo empregatício. Dessa forma, “[...] [s]e o teletrabalho pode ser intelectual ou se resumir à simples atividade mecânica de digitação, fato é que ambos se tornam mercadoria no seio da reestruturação produtiva.” (NUNES, 2018, p. 23).

Seria possível associar o teletrabalho a um incremento na quantidade de trabalho pela necessidade de cumprir metas e

resultados e à sobrecarga de tarefas profissionais aliadas ao trabalho doméstico (FINCATO, 2009). Muitas vezes, de acordo com Kitanish (2019), a expectativa de maior equilíbrio entre trabalho e lazer reverte-se em mais tempo de trabalho e menos lazer, com a intensificação do ritmo das tarefas, a impedir o descanso e a realização de atividades coletivas e familiares.

A tecnologia, ao viabilizar o trabalho à distância, assume uma dupla função. Ao mesmo tempo em que permite que o trabalho seja realizado a qualquer tempo e em qualquer local, apresenta novos mecanismos de monitoramento e controle do trabalhador, pois é possível haver a “[...] vigilância dos períodos de conexão, controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber do andamento dos trabalhos.” (KITANISHI, 2019, p. 296).

O aprisionamento às ferramentas tecnológicas e o prolongamento da jornada de trabalho constituem teletrabalhadores enfermos e tolhidos de seus direitos ao lazer e ao descanso. Esse cenário contribui para o “[...] enfraquecimento do trabalhador, numa lógica que o desumaniza e o aliena do humano, podendo ainda provocar esgotamento físico e emocional, sobrecarga, além de prováveis transtornos psicossomáticos e psíquicos”, com destaque para a melancolia no trabalho, a seguir discorrida (DELGADO, 2020).

5 TELETRABALHO E MELANCOLIA

A crise do coronavírus expõe o lado mais perverso das relações de trabalho desenvolvidas sob a lógica das inovações tecnológicas do século XXI. Torna-se evidente o descompasso entre o idealizado progresso advindo da incorporação das tecnologias digitais às relações de trabalho - que aliena o imaginário coletivo -, e a realidade precária, em que ausentes parâmetros civilizatórios mínimos de proteção ao trabalhador (DELGADO, 2020), a exemplo da exclusão do teletrabalho das normas de limitação da duração do trabalho.

No campo da subjetividade, essa dinâmica é capaz de provocar o adoecimento do trabalhador, o qual, desumanizado pela lógica do discurso ultraliberal da excelência e do produtivismo, pode sofrer com esgotamento físico e emocional, estresse, sobrecarga e com transtornos psicossomáticos e psíquicos (MENDES; VIVÈS, 2020). Entre possíveis perturbações psíquicas, o presente artigo se concentra na melancolia, caracterizada

[...] por um desânimo profundamente doloroso, uma suspensão do interesse pelo mundo externo, perda da capacidade de amar, inibição de toda atividade e um rebaixamento do sentimento de auto-estima, que se expressa em auto-recriminações e autoinsultos, chegando até à expectativa delirante de punição. (FREUD, 1992, p. 131).

Freud desenvolve esse conceito a partir da diferenciação entre a melancolia e o luto. Ambos comportam um estado de ânimo de sofrimento profundo em relação à perda, faltando ao luto a perturbação ao sentimento de autoestima, perturbação esta que se faz presente na melancolia (FREUD, 1992). Trata a melancolia da perda de um objeto de natureza ideal (ao contrário do luto, não tem por objeto algo que morreu) e de difícil identificação, porquanto não é possível vislumbrar clara e conscientemente aquilo que se perdeu.

Essa perda desconhecida se traduz em um rebaixamento extremo da autoestima, no empobrecimento e no esvaziamento do próprio ego, que é entendido pelo sujeito adoecido como “indigno, incapaz e moralmente desprezível”. Assim, o sujeito melancólico rebaixa-se, recrimina-se, insulta-se, espera a rejeição e resigna-se diante de sua situação, em um quadro de “delírio de inferioridade”, a que pode se acrescentar a insônia, a recusa de alimento e a ausência de apego à vida (FREUD, 1992, p. 133).

Segundo Mendes e Vivès (2020), o adoecimento pelo trabalho é consequência dos modelos de gestão vigentes nas organizações modernas do trabalho capitalista assalariado, que, amparados na

acumulação, no produtivismo e no consumismo, têm “[...] forjado sujeitos melancólicos e uma melancolização patogênica que faz adoecer.”

Para os autores, a melancolia emergiria de um jogo de “surdo-mudo”, no qual “[...] o sujeito é silenciado pela ausência de resposta do Outro.” No âmbito das relações de trabalho, a tirania da voz do supereu se manifesta no discurso capitalista colonial a partir do imperativo “trabalhe e cale-se”, que faz demandas e exigências impossíveis ao trabalhador (MENDES; VIVÈS, 2020).

Envolto no jogo de surdo-mudo, o trabalhador crê que jamais será escutado, por isso se cala. Desse silêncio gritante surgem o adoecimento e o sofrimento de uma existência melancólica, na qual “[...] não se deseja mais nada e se pede menos ainda” e “[...] não há busca por uma experiência de satisfação renovável.” (MENDES; VIVÈS, 2020).

Especificamente no caso do teletrabalho, entende-se que a melancolização do trabalhador pode advir da perda dos referenciais de tempo e de espaço de trabalho, propiciada pela incorporação da tecnologia, que, como visto, permite a prestação de serviços fora do estabelecimento e em horários não fixos, quase que em tempo integral, sem direito à desconexão. Essa situação seguramente muda a perspectiva do controle do tempo do trabalhador, alterando a própria noção de tempo de trabalho.

Se adotado enquanto estratégia de “escravidão digital”, o teletrabalho se agrega ao discurso capitalista da redução de custos, da maximização da produtividade e da disponibilidade eterna do trabalhador, intensificando-o por meio da ampliação das possibilidades de controle e vigilância e da diluição das fronteiras de trabalho e não trabalho.

Assim, o quadro de relativização do tempo e do espaço de trabalho se traduz em flexibilização e até desregulamentação de direitos fundamentais trabalhistas, sobretudo o direito à limitação da jornada, em um contexto laborativo de demandas ininterruptas, de exigência de produtividade total e de conexão digital interminável, em que não existe vida para além do trabalho. Essa

situação é agravada, conforme aponta Fincato (2009), pelo isolamento social e pelo sentimento de exclusão da sociedade, não sendo o trabalhador capaz de vislumbrar os resultados efetivos e a importância de seu trabalho.

Melancolizado, o teletrabalhador se vê paralisado e impotente e, por não mais se reconhecer no trabalho e não se ver reconhecido no trabalho, perde a crença na possibilidade de produzir saídas, de renovar o sentido do trabalho, de ser criativo, resignando-se.

Diante desse quadro de melancolia no teletrabalho, retomam-se os ensinamentos de Mendes e Vivès (2020), para os quais a “desmelancolização” do sujeito adoecido, ou seja, a desarticulação do estado de vivência melancólica, dá-se a partir do chamado do sujeito a se fazer “invocante”, possível “[...] na suposição de que há uma pessoa não surda que pode escutá-lo e levá-lo, além do choro silencioso que o invade a se fazer escutar.” Esse processo de falar e se fazer escutar pode se concretizar especialmente por meio da escuta clínica.

No plano jurídico, Delgado (2020) compreende que o papel do “sujeito invocante” deve ser “[...] atribuído ao intérprete do Direito, em suas várias frentes jurídico-institucionais de atuação [...]”, mediante a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, via na qual o trabalhador encontrará o chamado para se fazer ouvir e experimentar o “[...] sentido de pertencimento constitucional, atributo do direito fundamental ao trabalho digno.”

Se é por meio da efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas que haverá espaços e alternativas para a emancipação do sujeito trabalhador, em “[...] relações de trabalho de alteridade e de reconhecimento[...]” (DELGADO, 2020), sobressai a urgência da concretização do direito fundamental à limitação de jornada e à desconexão do teletrabalhador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo destacou a proeminência do regime de teletrabalho no contexto da pandemia do coronavírus, graças à incorporação

da tecnologia a permitir a realização de trabalho fora do ambiente empresarial. Tendo isso em vista, refletiu sobre as interações entre trabalho e tecnologia no contexto da indústria 4.0 e traçou o quadro da regulamentação justrabalhista pertinente, destacando a perspectiva de diluição dos referenciais de tempo e de espaço de trabalho.

O texto procurou demonstrar que, no teletrabalho, a rotina de aceleração e de um ofício sem pausas e sem proteção jurídica estruturada em relação à jornada de trabalho contribui para o desencadeamento da melancolia no trabalho. Sob a perspectiva do Direito do Trabalho constitucionalizado, compreende-se que a desarticulação do estado de vivência melancólica do teletrabalhador será exequível mediante a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, via pela qual o trabalhador encontrará o chamado para se fazer ouvir e experimentar o sentido de pertencimento constitucional, característico do direito fundamental ao trabalho digno.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 30 abr. 2020.

ANTUNES, Ricardo. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. (2017). *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

CRARY, Jonathan. (2016). *24/7: capitalismo tardio e os fins do sono*. Tradução: Joaquim Toledo Jr. São Paulo: Ubu, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. *Apresentação da Revista LTr*. 5. ed. n. 84. São Paulo, 2020.

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

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *O que vem depois da crise? O Estado Social nos lembra o seu papel*. JOTA. 08 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-que-vem-depois-da-crise-o-estado-social-nos-lembra-o-seu-papel-08042020>. Acesso em: 04 abr. 2020.

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

FINCATO, Denise. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467>. Acesso em: 07 maio 2020.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região*. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 30 abr. 2020.

FREUD, Sigmund. Luto e melancolia. Tradução: Marilene Carone. *Novos estudos*, n. 32, mar. 1992.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. (2018). *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da lei n. 13.467/2017. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Campinas, São

Paulo, n. 54, p. 283-300, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169172?show=full>. Acesso em: 07 maio 2020.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. (2018). *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Brasília. 318 f. Tese de Doutorado. Orientação: Gabriela Neves Delgado. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%*c3*%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf). Acesso em: 07 maio 2020.

MENDES, Ana Magnólia; VIVÈS, Jean-Michel. *Voz do supereu e melancolização no trabalho que adocece*. (no prelo).

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

ROSA, Hartmut. *Aceleración social: consecuencias éticas y políticas de una sociedad de alta velocidad desincronizada. Persona y Sociedad*, v. 25, n. 1, p. 9-49, 2011. Disponível em: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/08/Rosa-Hartmut.-Conseucienas-eticas-y-politicas-de-la-aceleracion.41-pags-pdf.pdf>. Acesso em: 07 maio 2020.

SCHAWB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei 13.467/2017 e da med. prov. n. 808/2017*. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.