

Maria Aparecida Bridi^a <https://orcid.org/0000-0001-8004-1360>Patricia Vieira Tropa^b <https://orcid.org/0000-0003-0500-4978>Bárbara Vallejos Vazquez^c <https://orcid.org/0000-0001-7154-2171>

^aUniversidade Federal do Paraná,
Departamento de Sociologia, Programa
de Pós-Graduação em Sociologia.
Curitiba, PR, Brasil.

^bUniversidade Federal de Uberlândia,
Instituto de Ciências Sociais, Programa
de Pós-Graduação em Ciências Sociais.
Uberlândia, MG, Brasil.

^cUniversidade Estadual de Campinas,
Instituto de Economia, Centro de
Estudos Sindicais e Economia do
Trabalho. Campinas, SP, Brasil.

Contato:

Maria Aparecida da Cruz Bridi

E-mail:

bridi@ufpr.br

Como citar (Vancouver):

Bridi MA, Tropa PV, Vazquez BV.
Teletrabalho e saúde no contexto
da pandemia de COVID-19.
Rev bras saúde ocup [Internet].
2024;49:edcinq3. Disponível em:
<https://doi.org/10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq3>

Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19

Telework and health in the context of the COVID-19 pandemic

Resumo

Introdução: com a pandemia de COVID-19 e a política de distanciamento social, quase 9 milhões de trabalhadores tiveram suas atividades profissionais transferidas para o ambiente doméstico. Esse contexto funcionou como um laboratório no qual as empresas puderam experimentar a modalidade do teletrabalho. **Objetivo:** analisar o crescimento do teletrabalho e o perfil dos teletrabalhadores, destacando impactos e consequências para saúde dos profissionais. **Métodos:** análise de bibliografia pertinente, exploração de dados secundários de pesquisas sobre condições objetivas e subjetivas do teletrabalho, publicações sobre o teletrabalho no contexto da pandemia e pós-pandemia, análise de anúncios de trabalho remoto. **Resultados:** em razão da forma como ocorreu durante a pandemia, o trabalho remoto, além das consequências para saúde e condições de vida e trabalho, acarretou novos desafios para a classe trabalhadora. Entre eles, destacam-se: como assegurar condições ambientais e ergonômicas adequadas ao trabalho e como garantir o limite de jornada, a delimitação do tempo de trabalho, tendo em vista a tendência de sua manutenção para o período pós-pandemia. **Conclusão:** a análise revelou impactos sobre a saúde dos trabalhadores, com novos desafios para a classe trabalhadora. Tais impactos, entre outras razões, se devem a jornadas ampliadas, condições ergonômicas no domicílio e pressões para cumprimento de metas.

Palavras-chave: COVID-19; teletrabalho; saúde; regulação; saúde do trabalhador.

Abstract

Introduction: with the COVID-19 pandemic and the social distancing policy, almost 9 million workers had their professional activities transferred to the home environment, called “remote work,” “home office,” or “telework.” This context worked as a laboratory in which companies could experiment with teleworking. **Objective:** to analyze the unprecedented telework growth and the teleworkers' profile, highlighting the impacts and consequences for the workers' health. **Methods:** analysis of relevant bibliography, exploration of secondary data from empirical research on objective and subjective teleworking conditions, publications in the media about telework in the pandemic and post-pandemic context, and analysis of remote work ads. **Results:** due to the way remote work occurred during the pandemic, in addition to its consequences for health, and living and working conditions, new challenges were raised for the working class. Among them: how to ensure adequate environmental and ergonomic working conditions and how to guarantee the limit of working hours, and the delimitation of working time, in view of the tendency for telework to be maintained in the post-pandemic period. **Conclusion:** the analysis revealed impacts on workers' health that bring new challenges to the working class. Such impacts, among other reasons, are due to extended working hours, ergonomic conditions at home, and pressure to meet goals.

Keywords: COVID-19; telework; health; regulation; occupational health.



Introdução

A pandemia de COVID-19 representou no ano de 2020 um novo marco para os estudos sobre trabalho. As incertezas e dificuldades em lidar com uma doença até então desconhecida levaram a Organização Mundial da Saúde (OMS) a recomendar o imediato isolamento social como medida de contenção da transmissão, o que causou impactos na demanda por bens e serviços e consequente retração econômica. A pandemia forçou “o fim de grandes ajuntamentos e o encerramento de atividades e locais de trabalho”¹ (p. 2) como forma de contenção do contágio². A situação sanitária ficou ainda mais agravada a depender das reações dos governos, que foram as mais diversas: do apoio e adesão até sua negação.

Antes da pandemia, apenas uma parte da classe trabalhadora no mundo ocidental trabalhava ocasionalmente em casa. A partir de 2020, houve um aumento expressivo da ocorrência do teletrabalho. Em países que já tinham uma tradição nessa modalidade, tais como Finlândia (cerca de 60% passaram a trabalhar em casa), Luxemburgo, Países Baixos, Bélgica e Dinamarca (crescimento de mais de 50%) e Irlanda, Áustria, Itália e Suécia (em torno de 40%)¹, mas também em países como o Brasil e outros latino-americanos, a ocorrência do teletrabalho cresceu.

É importante ressaltar que a possibilidade do teletrabalho tem relação com a matriz produtiva dos países, pois nem todas as atividades podem ser transferidas para o ambiente doméstico, como no caso dos segmentos da grande indústria de transformação, da agricultura, além de serviços de segurança, de transporte e de saúde, por exemplo.

No Brasil, a pandemia aprofundou uma situação de crise e piora no mercado de trabalho advinda da ruptura de 2016, dada pelo *impeachment* de Dilma Rousseff e pelos desmontes das políticas econômicas, dos Programas de Aceleração do Crescimento (PAC I e PAC II), das crises provocadas em setores da construção civil, naval e outros³.

A crise sanitária afetou toda a classe trabalhadora, ainda que de formas distintas: perda de emprego em algumas áreas, especialmente nos setores de serviços, turismo, alimentação; trabalho mais intensificado para pessoas que desenvolviam atividades consideradas essenciais e para aquelas que foram submetidas às medidas provisórias do governo, devido à permissão de redução de salários, jornadas intensificadas, responsabilização pelos custos do trabalho etc. Entre as consequências, quase 9 milhões de trabalhadores tiveram suas atividades profissionais transferidas para o ambiente doméstico, no chamado trabalho remoto, *home office* ou teletrabalho. Essa modalidade, que já vinha em crescimento no período que antecede a pandemia, conforme vários estudos realizados sobre o tema^{4,6}, com a COVID-19, inaugurou um novo marco do trabalho.

O teletrabalho é o conceito referido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelas legislações laborais de outros países e pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Brasil às modalidades de trabalho realizadas no domicílio, fora do espaço físico do empregador, com o uso de equipamentos informacionais, computadores, câmaras, *web*, telefones e *softwares*. A complexidade se deve aos diversos critérios do que pode ser considerado como teletrabalho, pois pode envolver o modo de organização do trabalho e seu local de execução (se é fixo ou móvel, se em casa ou em outros espaços, por exemplo); a frequência de realização do trabalho remoto (todos os dias, alguns dias da semana, alguns dias do mês ou alguns meses do ano); o tipo de contrato de trabalho (tempo integral, parcial, formal, se público ou privado etc.); e a própria tecnologia utilizada.

Métodos

A partir da análise de bibliografia pertinente, exploração de dados secundários de pesquisas empíricas sobre as condições objetivas e subjetivas do teletrabalho, publicações nas mídias sobre o teletrabalho no contexto da pandemia e pós-pandemia, análise de anúncios de trabalho remoto, este ensaio tem os objetivos de averiguar a recente expansão do teletrabalho no Brasil, destacando o perfil de trabalhadores empregados nessa modalidade, e mapear as novas condições de trabalho que engendra, com especial ênfase àquelas ligadas à saúde do trabalhador.

A evolução do teletrabalho no Brasil, perfil dos trabalhadores e regulação: um novo marcador da desigualdade?

No Brasil, o teletrabalho apresentou crescimento, sobretudo desde sua normatização via reforma trabalhista. A Lei 13.467/2017⁷ passou a contar com capítulo específico sobre essa modalidade de trabalho, porém sem garantias de direitos básicos. Um dos pontos críticos da lei é a ausência de controle de jornada para teletrabalhadores.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) revelam que, em 2012, havia 2,7 milhões de pessoas trabalhando remotamente no Brasil. Esse número cresceu, embora de maneira lenta, até 2016, com aumento de apenas 3,7% no período. Em 2017, ano da reforma trabalhista, o aumento do trabalho remoto foi de 16,2%. O notável crescimento é repetido nos anos seguintes: assistiu-se ao aumento de 21,1% em 2018 e de 19,4% em 2019. Assim, chegou-se ao fim de 2019 com um contingente de 4,6 milhões de trabalhadores realizando seu trabalho de maneira remota no Brasil⁸.

No serviço público federal, no início dos anos 2010, alguns setores – como Receita Federal e Justiça Federal – implementaram o teletrabalho na forma experimental ou piloto.

Em 2012, por meio da Portaria 947/2012⁹, a Receita Federal do Brasil instituiu, a título de experiência piloto, a realização de atividades, tarefas e atribuições “fora das dependências físicas das unidades administrativas da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), na modalidade teletrabalho”. Apenas algumas áreas estavam autorizadas a participar do projeto. Era facultado o teletrabalho aos auditores fiscais mediante solicitação e compromisso de cumprimento das metas fixadas. O projeto-piloto definia que o período experimental duraria inicialmente até 18 meses. Na referida portaria, previa-se também que as metas de desempenho dos servidores na modalidade de teletrabalho seriam, no mínimo, 15% superiores àquelas definidas para os servidores que executavam as mesmas atividades nas dependências da Receita Federal, razão pela qual os auditores foram no início muito reticentes ao projeto. Em pesquisa realizada com a categoria, Trópia e Gomes¹⁰ identificaram que, do total de auditores fiscais pesquisados (N=1.511), apenas 3,3% estavam em teletrabalho.

Por sua vez, em 2015, 16 dos 65 auditores em teletrabalho na Receita Federal do Brasil estavam na iminência de serem excluídos do projeto-piloto porque não tinham alcançado as metas por terem participado de uma greve da categoria, contra a aprovação das emendas 40 e 41 à Medida Provisória (MP) 660/14¹¹, que compartilha atribuições privativas da classe com um cargo de auxiliar (analista tributário). Certamente o episódio contribuiu para reforçar a reticência da categoria em relação ao teletrabalho. Foi, contudo, na pandemia que praticamente toda a categoria passou a realizar teletrabalho e conseguiu, por meio da ação do Sindifisco Nacional, a retirada da obrigação de atingir a meta da produtividade 15% superior.

Na Justiça Federal, em 2012, foi instituído no âmbito da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução 109/2012¹², do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o teletrabalho em caráter experimental. A adesão era facultativa, não constituindo um direito nem dever do servidor. Os servidores que aderissem ao regime de teletrabalho deveriam apresentar um incremento na produtividade, a ser determinado e aferido pelo titular da unidade, nunca inferior a 15%. Essa experiência levou à regulamentação do teletrabalho pelo Poder Judiciário, em 2016, por meio da Resolução 227¹³. Nela, além do estabelecimento das metas, definia-se que a estrutura física e tecnológica necessária à realização do teletrabalho seria responsabilidade do servidor. Em 2018, foi a vez do Tribunal Superior do Trabalho (TST) regulamentar o regime, por meio de Resolução Administrativa 1970/2018¹⁴. A adesão era voluntária e autorizada por superiores. As metas diárias, semanais ou mensais deveriam ser estipuladas em plano de trabalho individualizado para cada servidor, constantes no termo de adesão e estabelecidas pelos gestores das unidades. Na época, as metas deveria ser 15% superiores às estipuladas para os servidores que executavam as mesmas atividades nas dependências do TST. Atualmente são maiores.

Entidades sindicais representativas de segmentos do Judiciário ampliaram a partir de 2018 o debate sobre teletrabalho junto à categoria, alertando que as propostas apresentadas, além de gerar problemas para a saúde do trabalhador, concretamente resultariam na precarização do trabalho e na redução do valor pago por hora trabalhada, caso persistisse a proposta de metas superiores aos teletrabalhadores¹⁵.

De fato, com a chegada da pandemia de COVID-19, em março de 2020, teve início um período de experimento do teletrabalho em larga escala no país. Devido à necessidade de distanciamento social, o teletrabalho foi indicado como uma das medidas possíveis de serem adotadas de maneira discricionária pelas empresas. Tal decisão foi amparada pela MP 927/2020¹⁶, que autorizou, entre outras, antecipação de férias, suspensão de contratos de trabalho e adoção do teletrabalho, sem quaisquer negociações com as entidades representativas dos trabalhadores⁷.

A partir do novo contexto e do amparo proporcionado pela nova MP 927/2020, o teletrabalho se alastrou. Segundo dados da PNAD-COVID-19, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹⁷, chegou a alcançar 8,9 milhões de trabalhadores em junho de 2020, caindo para 7,9 milhões de pessoas no fim de setembro de 2020. A partir dos dados da PNAD-COVID-19 do IBGE, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)¹⁸ demonstrou que a maioria dos teletrabalhadores eram mulheres (56,1%), pessoas brancas (65,6%) e com nível superior completo (74,6%). Os setores econômicos em que o teletrabalho foi mais expressivo foram: educação (51%), financeiro (38,8%) e comunicação (34,7%).

Embora o contingente de teletrabalhadores tenha apresentado leve redução com o enfraquecimento das políticas de distanciamento, a PNAD-COVID-19 publicada pelo IBGE demonstrou a existência de 6,2 milhões de trabalhadores realizando as atividades no domicílio em março de 2022.

Essa realidade se expressa, ademais, no aumento das negociações coletivas sobre o tema. Levantamento realizado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese)¹⁹ revelou que, durante a pandemia, em 2020, 13,7% dos instrumentos coletivos de trabalho registrados no mediador eram sobre o teletrabalho. O tema apareceu em 2.738 instrumentos coletivos naquele ano. Em 2019, constava em apenas 284.

O aumento do número de teletrabalhadores gerou pressão pela regulamentação. O teletrabalho foi mais pautado na Justiça do Trabalho e proliferaram projetos de lei no Congresso Nacional. Ao consultar as decisões do TST, foram encontrados 90 recursos sobre o teletrabalho entre 2020 e 2021, um aumento de 850% em relação ao período de 2019 a 2020. Em geral, pautavam o direito a exercer teletrabalho, o pagamento de horas extras e o reconhecimento do vínculo de emprego¹⁵.

Quanto às propostas legislativas, Soares²⁰ desvendou no período até o início de 2021 a existência de 27 projetos de lei tratando do teletrabalho – muitos deles utilizando os termos trabalho remoto, trabalho a distância e *home office*. Entre eles, quatro foram apresentados anteriormente à reforma trabalhista de 2017; seis foram promulgados entre a reforma e a pandemia; e 17, após a pandemia. Em geral, tratavam de temas como regulação da jornada, custeio da infraestrutura para o trabalho, direito à desconexão e responsabilização do empregador por acidentes de trabalho¹⁵.

A despeito de a intensa experiência e discussão acerca da regulação do teletrabalho ter revelado as falhas da reforma trabalhista brasileira e do capítulo sobre essa nova modalidade de trabalho, finalmente, em agosto de 2022, foi aprovada a MP 1.108²¹. Incapaz de responder às necessidades de resolução de conflitos centrais no teletrabalho – como a tendência de exacerbação da jornada, de adoecimento, aumento de custos laborais assumidos pelo trabalhador, entre outros –, a MP 1.108 reafirmou liberalidades ao empregador, criando, ainda, a possibilidade de contratação por tarefas ou produção e estendendo o teletrabalho a estagiários e aprendizes. Quanto à jornada de trabalho, foi incluída na CLT a seguinte disposição: “Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais”¹⁶ (Art. 75B, § 9º). No § 5º foi afirmado, ainda, que o tempo de utilização de equipamentos de trabalho (computadores, cadeiras, celulares etc.) fora da jornada de trabalho, em regra, não constitui tempo de trabalho ou sobreaviso.

Os impactos previstos na saúde do trabalhador são “compensados” com mera orientação do empregador sobre as precauções que podem evitar adoecimentos e acidentes de trabalho. De todo modo, foi mantido o dispositivo que obriga o empregado a assinar termo de responsabilidade no qual se compromete a seguir as instruções do empregador, mecanismo que parece sugerir responsabilização do empregado pelos cuidados com sua própria saúde no trabalho.

O teletrabalho no caso brasileiro revelou-se um novo marcador de desigualdades de diversas ordens relacionadas às ocupações passíveis de serem realizadas a distância, assim como em relação ao perfil de trabalhadores que realizam essa modalidade de trabalho, majoritariamente com ensino superior, brancos, estáveis e com

mais tempo de empresa, concentrados na região Sudeste. E, não menos importante, seu impacto é maior entre as mulheres, em razão da sobrecarga de trabalho reprodutivo e produtivo, expressando a permanência da velha e renitente divisão sexual do trabalho.

Embora não seja elemento capaz de explicar a velocidade e a extensão da proliferação do teletrabalho, o desenvolvimento tecnológico que o torna possível é um elemento-chave. Isolando o quesito tecnológico, pode-se alcançar medidas de potencial do teletrabalho, a estimativa da quantidade de trabalho que poderia ser realizado remotamente em determinado país ou região. Góes et al.¹⁸ atualizaram trabalho anterior sobre o potencial de teletrabalho já levantado em Boletim de Conjuntura do Ipea e concluíram que, em 2021, cerca de 20,5 milhões de pessoas poderiam realizar teletrabalho no Brasil, o que significaria 24,1% do total de ocupados no país para o período analisado (1º tri/2021 – PNAD-IBGE)¹⁷. Além desse importante achado, os autores chegaram à conclusão de que a massa de rendimentos desses trabalhadores representa cerca de 40% da massa total de rendimentos. Trata-se, portanto, de ocupações com remuneração média acima da média nacional. Quando se analisa o perfil dos potenciais teletrabalhadores no Brasil, revela-se predomínio de mulheres, que representam 58,3% do total; de pessoas brancas, (60%); e de pessoas com, no mínimo, ensino superior completo (62,6%).

Porém, a efetiva implementação do teletrabalho em larga escala é condicionada, também, por estratégias de flexibilidade das empresas, por fatores institucionais e por resistências existentes por parte dos atores sociais, sejam empregadores ou trabalhadores. De maneira geral, o teletrabalho prolifera em tempos de flexibilização das relações de trabalho e das regras contratuais, inclusive jornadas e remunerações, aparecendo como um dos mecanismos novos a somar na dissolução do assalariamento.

O teletrabalho e os impactos na saúde do trabalhador

Os estudos sobre teletrabalho e saúde, de modo geral, identificam uma relação causal recorrente: o teletrabalhador tende a trabalhar mais horas do que nas instalações da empresa. Uma das hipóteses levantadas é que o tempo, antes gasto com deslocamento, passa a ser ocupado por tarefas laborais. Outra hipótese é que teletrabalhadores sem espaço isolado e frequentemente interrompidos precisam prolongar sua jornada além do horário “comercial”. Mas, além da extensão das horas realmente trabalhadas, ocorre maior pressão por metas e, sobretudo, maior dificuldade de separar tempo de trabalho e tempo de não trabalho ou, ainda, de separar o espaço do trabalho do espaço do não trabalho, de tal modo que a não desconexão já é considerada um dos principais riscos do teletrabalho. Como indica Huws²², as fronteiras entre trabalho e vida privada formam um emaranhado confuso. O uso de artefatos tecnológicos informáticos e de comunicação (TIC) “intensifica a constante vinculação do trabalhador ao trabalho, pois o trabalho não apenas invade a sua residência, mas também o acompanha durante todos os momentos do seu dia, por onde quer que esteja”²² (p. 11), visto que o trabalho passa a ser realizado a partir de qualquer lugar.

A OIT, desde os anos 1990, evidenciava que o teletrabalho implicava também um aumento de trabalho no período da noite e nos finais de semana. Nesse sentido, o teletrabalho não invade apenas o domicílio, mas o sono, o descanso, o lazer e as relações familiares dos teletrabalhadores. A falta de limites entre os horários de trabalho e lazer e as constantes interrupções dos familiares constituem potenciais fontes de conflitos¹³. Como destacam Vebber e Borges²³, em alguns casos, os teletrabalhadores têm de compartilhar dispositivos eletrônicos com familiares que também estão realizando *home office* ou acompanhando aulas remotas.

A literatura reporta que, na pandemia, o teletrabalho causou grande impacto na saúde mental dos trabalhadores, tendo em vista não apenas o sofrimento causado pelo isolamento social, mas as dificuldades de adaptação à nova rotina de trabalho e de conciliá-la com a convivência familiar e os “espaços físicos e tecnológicos oferecidos por sua residência, tendo muitas vezes que gerar uma reestruturação nos espaços da casa, adaptando-os para o trabalho remoto”²⁴ (p. 113). O fato de ser realizado por meio das TICs torna muito difícil separar o trabalho do lazer. Ainda, muitos supervisores agem como se os funcionários estivessem disponíveis para o trabalho a qualquer momento do dia ou da noite²⁵.

O impacto na saúde mental já era reportado mesmo antes do confinamento. Fonseca e Pérez-Nebra²⁶ realizaram um dos primeiros estudos sobre a relação entre teletrabalho e saúde mental. A pesquisa conduzida pelas autoras –

com uma amostra composta por 90 indivíduos em teletrabalho, a maioria do sexo masculino, entre 30 e 39 anos, 40% com pós-graduação – também identificou elevada quantidade de indivíduos que dedicavam mais de 40 horas semanais a suas atividades (33,4% dos participantes). O aumento da pressão por metas e de horas de trabalho foi percebido como sobrecarga pelos pesquisados. As autoras concluem que o teletrabalho é fonte potencial de sofrimento psíquico e identificam que, em relação à saúde mental, os sintomas mais presentes se referiam aos maníacos. Porém, os resultados obtidos “a partir da escala de mania” revelam sintomas situados abaixo do ponto médio, de tal modo que, “ainda que mais maníacos, os teletrabalhadores não apresentam índices preocupantes de psicopatologias, ao contrário do que revela Kitagawa”²⁷, que encontrou predominância de sintomas obsessivos em auditores fiscais. Enquanto Codo²⁸ “identificou a síndrome do trabalho vazio entre bancários, a paranoia entre digitadores, histeria em trabalhadores de creches e burnout em educadores”²⁸ (p. 314).

No cenário da pandemia, o teletrabalho levou ao acúmulo de atividades, sejam domésticas ou profissionais, implicando desgaste físico e psicológico sem precedentes²⁰. Neste contexto, em que os trabalhadores experimentaram o teletrabalho pela primeira vez, sem preparo e treinamento prévio, muitos se depararam com sentimentos de angústia, ansiedade e insegurança. Há indícios de impactos psicológicos, tais como medo, estresse, sofrimento e ter de lidar com falecimento²⁹.

Antunes e Fischer³⁰ identificam que a pressão ocasionada pelo teletrabalho tende a levar ao isolamento profissional, além de afetar amizades, interações sociais e individualização. Algumas consequências são: ansiedade, diminuição das ações de compartilhamento, dificuldades de comunicação, de reconhecimentos e redução da comunicação com a equipe e de *feedbacks*.

Rodrigues et al.³¹ relatam que o trabalho, quando exercido em casa, demanda adaptação do trabalhador em relação ao modo como irá exercer as atividades e ao seu tempo de trabalho. A autocobrança em relação às atividades acaba intensificando o trabalho e, conseqüentemente, o aumento de horas trabalhadas diariamente. Na prática, os teletrabalhadores têm maior nível de responsabilidade em razão da maior pressão para atingir as metas e os resultados esperados, especialmente em um contexto de crise sanitária combinado ao cenário econômico recessivo. Teletrabalhadores relatam com frequência que não conseguem realizar todas as tarefas no tempo da jornada de 8 horas e que costumam estendê-la de 10 a 11 horas diárias, incluindo, por vezes, o sábado e o domingo. Vale mencionar que a pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (Abet)³² evidencia que 50,3% dos pesquisados tiveram seu tempo de trabalho controlado pela empresa e a maioria absoluta (57,8%) tinha metas de produtividade a cumprir. Ademais, entre os que tinham metas de produtividade a cumprir, 48% reportaram que houve aumento das metas com o teletrabalho.

Veber e Borges²³ afirmam que o teletrabalho pode causar danos à saúde mental, como alterações no sono e no humor, acarretados por conflitos interpessoais, transtornos de ansiedade, depressão, entre outros. Segundo Chapadeiro et al.³³, os teletrabalhadores se sentem mais cansados, mais sobrecarregados, exaustos e frustrados, pois não conseguem se desligar do trabalho. Estão trabalhando de 1 a 4 horas a mais na jornada diária e, ainda assim, sentem frustração, pois não conseguem se desligar do serviço. Há uma cobrança das empresas por produtividade como se a situação na pandemia fosse normal. O isolamento social aumenta a angústia, a culpabilização e leva ao agravamento das patologias da solidão. Não há interatividade e sociabilidade possível e suficiente a partir exclusivamente das telas. A saúde mental se agrava a partir da sobrecarga, da solidão e do esgotamento (físico, oriundo também da luminosidade da tela azul, do cansaço das plataformas).

Distúrbios mentais preexistentes aumentam na pandemia, “pois estressores extremos acompanhados de preocupações generalizadas [...] podem induzir ou intensificar adoecimentos de caráter psiquiátrico”³⁴ (p. 16). Andrade³⁴ pesquisou trabalhadoras assalariadas do serviço público do município de Poços de Caldas, Minas Gerais, que estiveram em teletrabalho educacional entre março e agosto de 2021. Mesmo antes da pandemia, a adoção de inovações educacionais gerava incertezas e levava muitas educadoras ao *tecnoestresse*, tais como a configuração de ansiedade, depressão e outros fatores de desregulação emocional. Andrade afirma que aprender a gerenciar o próprio tempo, em um contexto estressante – ocasionado pelo confinamento e pela distância de amigos e parentes – e de rápida adaptação ao remoto, acarretou desajustamentos no aspecto emocional. Nesse sentido, a pandemia recrudesce o mal-estar docente²⁵ por meio de um conjunto de manifestações do corpo e da psique, como estresse, ansiedade, depressão e fadiga.

Durante a pandemia, foram muitos os aspectos que contribuíram para que houvesse uma avaliação negativa do teletrabalho. O teletrabalho substituiu o estresse ocasionado pelo trânsito – reportado nas pesquisas – por outras fontes de exaustão, resultantes do acúmulo de atividades e de metas, bem como de dificuldades com ferramentas e procedimentos tecnológicos até então desconhecidos, de desconexão e de conciliar atividades domésticas e trabalho, implicando alarmante desgaste físico e psicológico^{13,27}. A própria relação com a família se tornou ambígua, pois era fonte de aproximação, mas também de maior tensão, preocupação e conflito.

Na pesquisa realizada pela Abet³², 6% dos pesquisados reportaram episódios de adoecimento e assédio. Com relação à experiência com teletrabalho, muitos depoimentos revelaram reclamações relativas à sobrecarga de trabalho, ao aumento do estresse e assédio e à alimentação comprometida. O trabalho foi considerado desgastante e com frequência havia sensação de esgotamento físico e mental. Foram reportados problemas de concentração, ansiedade e depressão: “tem meses que a ansiedade ultrapassa os limites, pois não sei se irei receber, se irei continuar trabalhando, isso tudo mexe muito com o psicológico. Ter familiares adoentados também contribui para que o nível de estresse e desânimo aumente”³² (n.p.).

Foram apontados episódios de mudança de humor e alternância entre tristeza e bem-estar psíquico pelo isolamento social. Alguns tiveram que tirar licença. Um dos pesquisados afirmou que a relação de trabalho mediada pelas tecnologias faz até mesmo parecer que os trabalhadores são máquinas.

Outra coisa que eu percebo é que colegas e empresa consideram inaceitável fato de eu eventualmente necessitar de intervenções médicas no decorrer do horário de expediente, como se quem presta serviços remotos não possa adoecer e não tenha necessidades de realizar tratamentos médicos (n.p.)³².

Tendências atuais do teletrabalho

Em 2022, momento em que escrevemos este artigo, a vacinação contra a COVID-19 avançou e observa-se o retorno do trabalho presencial para categorias como educação, turismo, comércio, entre outras. Muitos setores retomaram as atividades presenciais, contudo, em casos como a educação, cresceu a tendência de ampliação da modalidade do ensino a distância (EaD). Atividades *online*, *lives*, reuniões, seminários etc., decorrentes dos aprendizados adquiridos durante a pandemia, tendem a permanecer, sobretudo nas universidades. Nesse caso, não se trata de ensino remoto, mas sim da expansão do uso das tecnologias informacionais e do acúmulo de aprendizado ocorrido.

Contudo, na ausência de dados exatos, podemos falar em tendências. Uma delas é a continuidade e/ou instalação do teletrabalho de forma permanente pelas empresas. A pesquisa realizada pela SAP Consultoria e a Sociedade Brasileira de Teletrabalho³⁵, com participação de 554 empresas, mostra que 72% delas informaram ter interesse em permanecer na modalidade do trabalho remoto após a pandemia. Esses dados são corroborados por instituições de diversos setores econômicos, que anunciaram a manutenção do teletrabalho, seja de forma total ou híbrida³⁴.

A explicação para tal predisposição, de modo geral, se deve aos ganhos de produtividade, aos resultados satisfatórios com o trabalho *home office*, à economia com os espaços físicos etc. Por outro lado, também se registra o interesse do trabalhador no *home office*, devido a vantagens relativas ao trânsito, à flexibilidade de horário, à proximidade com a família, entre outras.

Anúncios de vagas de emprego com ou sem carteira de trabalho nas mídias sociais são expressivos. No setor financeiro, por exemplo, bancos digitais abrem vagas para as mais diversas ocupações na modalidade remota. Com o crescimento do atendimento virtual, cresce o número de trabalhadores atuando como autônomos, pessoas jurídicas ou outras formas, em empresas corretoras, *fintechs*, como *personal bankers*³⁶. No setor de comunicação, exemplificamos o caso da Telefônica Brasil S/A, que transferiu parte do trabalho de modo permanente para o trabalho em domicílio. Os trabalhadores assinaram um termo aditivo de alteração do contrato de trabalho seguindo a normatização da legislação trabalhista de 2017 e as medidas provisórias editadas no contexto da pandemia de COVID-19. Como relatou uma jovem trabalhadora e estudante^d, tendo assinado um contrato aditivo de trabalho, não há possibilidade de trabalho presencial. Relatando as dificuldades do trabalho realizado em casa, como espaço inadequado

^d Entrevista com trabalhadora de *call center* concedida a Maria Aparecida Bridi, em 2022.

e sensação de solidão, ela destacou que o retorno ao trabalho presencial pode ocorrer tão somente se houver algum problema técnico com os equipamentos. Nesse caso, embora esteja acordado que cabe à empresa a responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos e sua manutenção, cabe ao trabalhador cuidar e preservar os materiais recebidos, o que acaba onerando o empregado com mais o encargo de ter de resolver os problemas e arcar com os custos de reparo/manutenção, extravio e mesmo roubo. Ou seja, recai sobre o trabalhador individualmente uma série de responsabilidades, que anteriormente eram da empresa. A título de pagamento de custos, a empresa paga R\$ 90 – dado de 2022.

Como reconhecem Durães et al.³⁷, o “trabalho emergencial remoto cumpriu importante medida sanitária e ao mesmo tempo assegurou empregos (públicos e privados)” (p. 961). Os autores reiteram que, além de uma visão crítica sobre o trabalho na chamada economia digital, é preciso observar a legislação que deu grande espaço para a regulação privada e grande poder ao empregador, abrindo caminhos para a intensificação da precarização e, conseqüentemente, de riscos à saúde dos trabalhadores. Citando a obra de Sennet³⁸, afirmam que a corrosão subjetiva vivenciada pela classe trabalhadora, dadas as características do capitalismo flexível, “gera um processo de sofrimento psíquico, sobretudo para aqueles que não conseguem aderir à lógica da flexibilidade imposta e à ruptura promovida em relação aos laços sociais”³⁸ (p. 959), pois avaliam que esse cenário do teletrabalho tende a ampliar a dinâmica invasiva do trabalho sobre a vida. Ao potencialmente desarticular as relações sociais e os espaços de sociabilidade, tende a impactar negativamente a ação coletiva.

Conclusão

Durante a pandemia, o teletrabalho cresceu de forma extraordinária no Brasil. As empresas, por sua vez, tiveram ampla liberdade para estabelecer as condições gerais do teletrabalho, funcionando como um grande laboratório para instituições e gestores que tinham restrições ao teletrabalho. Ao serem forçados a manter os trabalhadores em distanciamento e adotar o trabalho remoto em uma dimensão inédita, obtiveram ganhos e economias em razão da transferência de parte dos custos aos trabalhadores.

Essa modalidade de trabalho, como assinalado no texto, além das conseqüências para a saúde e para as condições de vida e trabalho, em razão da forma como se deu, proporcionou novos desafios para a classe trabalhadora. Entre eles, destaca-se a questão de como assegurar condições ambientais e ergonômicas adequadas ao trabalho e, sobretudo, como assegurar alguns dos direitos mais importantes conquistados pela classe trabalhadora: o limite de jornada, a delimitação do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho.

Referências

1. Organização Internacional do Trabalho. Teletrabalho durante e após a pandemia de covid-19: guia prático [Internet]. Genebra: OIT; 2020 [citado em 21 set 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf
2. Organização Internacional do Trabalho. Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de covid-19 [Internet]. Genebra: OIT; 2020 [citado em 21 set 2023]. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740097/lang--pt/index.htm
3. Bridi MA. A pandemia covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*. 2020;34(100):141-66.
4. Oliveira D. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office [tese]. São Carlos: Ufscar; 2017.
5. Rosenfield CL, Alves DA. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados – Revista de Ciências Sociais*. 2011;54(1):207-33.
6. Castro B. As armadilhas da flexibilidade: trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação. São Paulo: Annablume; 2016.
7. Brasil. Presidência da República. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho [Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2017 [citado em 24 out 2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

8. Machado S, Bridi MA, O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto da covid-19. In: Krein JD, Manzano M, Teixeira MO, Lemos PR, organizadores. O trabalho pós-reforma trabalhista (2017). São Paulo: Cesis; 2021. p. 188-218.
9. Brasil. Secretaria da Receita Federal do Brasil. Portaria RFB nº 947, de 20 de abril de 2012. Regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil [Internet]. Brasília (DF): Secretaria da Receita Federal do Brasil; 2012 [citado em 23 out 2023]. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=37824>
10. Trópia PV, Gomes D. Auditores e auditoras fiscais do Brasil – relatório de pesquisa. Brasília (DF); 2016.
11. Brasil. Presidência da República. Medida Provisória nº 660 de 24 de novembro de 2014. [citado em 23 out 2023] Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1288673&filename=MPV%20660/2014
12. Brasil. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 109/CSJT, de 29 de junho de 2012. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau [Internet]. Brasília (DF): CSJT; 2012 [citado em 23 out 2023]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25000/2012_res0109_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Brasil. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 227/CNJ, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências [Internet]. Brasília (DF): CNJ; 2016 [citado em 23 out 2023]. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf
14. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa nº 1970, de 20 de março de 2018. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho [Internet]. Brasília (DF): TST; 2018 [citado em 23 out 2023]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/informativos-lp/-/asset_publisher/0ZPq/document/id/24554006
15. Bridi MA, Vazquez BV. Estudo sobre a regulação do teletrabalho no Brasil. São Paulo: Fundação Friedrich Eber; 2021.
16. Brasil. Presidência da República. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 [Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2020 [citado em 23 out 2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias
17. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa amostra por domicílio [Internet]. Rio de Janeiro: IBGE; 2020 [citado em 23 out 2023]. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>
18. Góes GS, Martins FS, Nascimento JAS. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do covid-19: quem, quantos e onde estão? [Internet]. Brasília (DF): Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; 2021 [citado em 23 out 2023]. Carta de Conjuntura 52, Nota 6. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_notas_trabalho_remoto.pdf
19. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A negociação coletiva do home office [Internet]. Brasília (DF): Dieese; 2021 [citado em 23 out 2023]. Nota Técnica, n. 255. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.pdf>
20. Soares JL. O trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de covid-19. Teoria Jurídica Contemporânea [Internet]. 2021 [citado em 20 jul 2021];6:1-25. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125/24149>
21. Brasil. Presidência da República. Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022 [Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2022 [citado em 23 out 2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm
22. Huws, U. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. Caderno CRH. 2014; 27(70): 13-30.
23. Vebber, T, Borges, SM. Impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador: uma revisão de literatura. Regesq. 2021; 3 (2):1-17.
24. Ferreira MP. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 2021;7(1):101-19.
25. Pereira AC, Arias AP, Pinto GA. A maquinaria em Marx e o teletrabalho na contemporaneidade: aproximações teóricas [Internet]. 5º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: Mídias e Direitos da Sociedade em Rede; 2-3 set 2019; Santa Maria. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria; 2019 [citado em 24 out 2023]. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/12.2.pdf>
26. Fonseca RLA, Pérez-Nebra AR. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. Cad Psic Soc Trab. 2012;15(2):303-18.
27. Kitagawa E. A subjetividade na administração pública arrecadando o auditor fiscal de tributos [dissertação]. Londrina: Universidade Estadual de Londrina; 2005.
28. Codo W. Um diagnóstico do trabalho com ênfase em saúde mental. In: Jacques MG, Codo W, editores. Saúde mental e trabalho: leituras. Petrópolis: Vozes; 2002. p. 173-90.

29. Mishima-Santos V, Sticca MG, Zerbini T. Teletrabalho e a pandemia da covid-2019. Porto Alegre: Artmed; 2020.
30. Antunes ED, Fischer FM. A justiça não pode parar?! Os impactos da covid-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. Rev Bras Saúde Ocup. 2020;45:e38.
31. Rodrigues ACA, Moscon DCB, Queiroz GC, Silva JC. Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. In: Moraes MM, editor. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho. Porto Alegre: Artmed; 2020. p. 1-14.
32. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, Central Única dos Trabalhadores de São Paulo, Central Única dos Trabalhadores do Rio de Janeiro, Arquivo de Memória Operária do Rio de Janeiro. Percepção dos/as trabalhadores/as sobre teletrabalho no contexto da pandemia da covid-19 [Internet]. Brasília (DF): Abet; 2021 [citado em 24 out 2023]. Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/07/Percepcao%CC%A7o%CC%83es-dos_as-trabalhadores_as-sobre-o-teletrabalho-1-2.pdf
33. Chapadeiro B, Giongo CR, Perez KV. “Não somos máquinas!”: saúde mental de trabalhadores de saúde no contexto da pandemia covid-19. Política e Sociedade. 2021;20(48):78-100.
34. Andrade CJ. Conflito família X profissão: o impacto do teletrabalho na dinâmica de profissionais da educação na pandemia da covid-19. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo; 2021. Texto de qualificação de doutorado.
35. SAP Consultoria. Pesquisa Home Office Brasil, 4ª edição, 2020. [citada em 23 out 2023]. Disponível em <https://www.sobratt.org.br/17122020-resultados-pesquisa-home-office-2020/>.
36. Bridi MA. Teletrabalho para além da pandemia. In: Proni TTRW, Almeida NB, editores. Trabalho, meio ambiente e meio ambiente do trabalho: novos horizontes dos direitos humanos no universo laboral. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; 2022. p. 155-70.
37. Durães B, Bridi MA, Dutra RQ. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? Sociedade e Estado. 2021;36(3):945-66.
38. Sennet RA. Corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record; 1999.

Contribuições de autoria: Bridi MA organizou, sistematizou e redigiu o manuscrito. Tropa PV e Vasquez BV contribuíram na redação e revisão crítica do manuscrito. As autoras aprovaram a versão final e assumem integral responsabilidade pelo estudo realizado e conteúdo publicado.

Disponibilidade de dados: todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

Financiamento: as autoras declaram que o estudo não foi subvencionado.

Conflitos de interesses: as autoras declaram que não há conflitos de interesses.

Apresentação do estudo em evento científico: as autoras informam que o estudo não foi apresentado em evento científico.

Recebido: 27/09/2022

Revisado: 04/11/2022

Aprovado: 21/12/2022

Editor-Chefe

José Marçal Jackson Filho