

A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia

RICARDO JORGE MEDEIROS TENÓRIO*

Resumo: O ensaio buscou discorrer sobre a adoção do trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19, e as adaptações necessárias no pós-pandemia. Para tanto explanou-se as modalidades de trabalho remoto admitidas no direito brasileiro, apontando suas características e distinções. Problematizou-se sobre os impasses advindos de uma adoção generalizada do trabalho remoto, com ênfase nas questões de natureza ergonômica e de saúde mental dos empregados. Concluiu-se que é pertinente uma avaliação individualizada dos trabalhadores, atentando para a preservação de sua saúde mental e ergonômica. Atestando ser desaconselhável uma adoção de trabalho remoto generalizada, que pode ocasionar em acidentes de trabalho além do desenvolvimento ou agravamento de doenças ergonômicas e mentais. Apresentando-se, por fim, soluções práticas para a melhor adequação do trabalho remoto no pós-pandemia. O estudo pautou-se pela pesquisa bibliográfica nas áreas do direito e da psicologia.

Palavras-chave: teletrabalho; *home office*; saúde do trabalhador; segurança e saúde no trabalho; coronavírus.

Mental and ergonomic health in remote work in the post-pandemic

Abstract: The essay sought to discuss the adoption of remote work during the Covid-19 pandemic, and the necessary adaptations in the post-pandemic. For this purpose, the modalities of remote work admitted in Brazilian law were explained, pointing out their characteristics and distinctions. It raised questions about the impasses arising from the widespread adoption of remote work, with an emphasis on the ergonomic and mental health issues of employees. It was concluded that an individualized assessment of workers is pertinent, paying attention to the preservation of their mental and ergonomic health. Attesting that it is not advisable to adopt widespread remote work, which can cause accidents at work in addition to the development or aggravation of ergonomic and mental illnesses. Finally, presenting practical solutions for the better adaptation of remote work in the post-pandemic. The study was guided by bibliographic research in the areas of law and psychology.

Key words: teleworking; home office; worker's health; safety and health at work coronavirus.



* RICARDO JORGE MEDEIROS TENÓRIO é advogado, especialista em direito e processo do trabalho e mestrando em direitos humanos pela UFPE.

Introdução

As relações de trabalho estão em constante atualização e adaptação. Os avanços da globalização, da tecnologia, da informação e as novas possibilidades de trabalho levaram o direito do trabalho a um refinamento e a discussões altamente complexas, tais como o reconhecimento do vínculo empregatício dos chamados motoristas de aplicativo, novas formas de proteção ao trabalhador, flexibilização e desregulamentação legal. Atualmente diversas formas de trabalho podem ser realizadas não apenas no estabelecimento comercial da empresa, mas em qualquer lugar do mundo.

A Pandemia do novo coronavírus, que infelizmente ainda não acabou, causou mudanças profundas na sociedade em geral e no mundo do trabalho em particular. O *home office* e o teletrabalho, ambas possibilidades já existentes na legislação brasileira, tiveram adoção em escala como alternativa ao distanciamento social compulsório decorrente da Covid-19. Ocorre que, apesar dos bons resultados advindos desses dois instrumentos, nem todos os empregados têm condições psicológicas e ergonômicas de exercer suas funções suas casas. A falta de espaço, mobília, internet e computadores, aliada ao aumento do estresse e da ausência de convívio social, estão gerando depressões, crises de ansiedade, ultra conexão com o trabalho e desgaste familiar. Todos esses pontos fundamentam a crítica ao uso indistinto do *home office* e do teletrabalho que por vezes é implementado sem atentar para as peculiaridades pessoais, familiares e estruturais de cada trabalhador.

O ensaio buscou discorrer sobre a adoção do trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19, e as adaptações necessárias no pós-pandemia. Para tanto explanou-se

as modalidades de trabalho remoto admitidas no direito brasileiro, apontando suas características e distinções. Expondo o direito social ao lazer e sua relação com a desconexão do trabalho. Extraíndo os pontos favoráveis e desfavoráveis da experiência de implementação do trabalho remoto na pandemia da Covid-19. Apresentando os riscos da implantação generalizada do trabalho remoto sem atentar para a saúde mental e ergonômica do empregado. E por fim, pontuou-se boas práticas para o trabalho remoto seguro e saudável. Concluiu-se que é pertinente uma avaliação individualizada dos trabalhadores para a implementação do trabalho remoto, atentando para a preservação de sua saúde mental e ergonômica. O estudo pautou-se pela pesquisa bibliográfica nas áreas do direito e da psicologia.

1. Regulamentação do teletrabalho e do *home office* no direito brasileiro contemporâneo: características e distinções

A consolidação das leis do trabalho desde dezembro de 2011 com a alteração da redação do artigo 6^a e a inclusão de seu parágrafo único, disciplina o *home office* no direito do trabalho brasileiro. O texto legal nos diz que não há distinção entre o trabalho realizado “no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância...”. E, no parágrafo único, possibilitou o exercício do poder diretivo e fiscalizador do empregador por meio da utilização de recursos “telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”. No *home office* é perfeitamente possível o controle da jornada de trabalho, o que gera direito ao recebimento de horas extras.

Nesse contexto, o *home office*, ou seja, a possibilidade de o empregado exercer

suas funções em seu domicílio não é novidade no direito do trabalho brasileiro. Entretanto, o teletrabalho pode ser considerado como uma regulamentação nova, uma vez que, foi introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, com a inclusão dos artigos 75-A a 75-E na CLT.

Apesar de, no cotidiano, os termos serem utilizados como sinônimos, trata-se de institutos diversos. É importante não confundir um com o outro. A precisão terminológica é sempre necessária e importante para o direito.

Paulo Sérgio João (2020) afirma que o teletrabalho é modalidade de contrato, já o *home office* é forma de cumprimento de jornada de trabalho. Afirma também que o *home office* foi adotado por empresas como forma de flexibilização do cumprimento da jornada de trabalho, deixando o empregado livre da marcação de ponto. Discorre o autor que:

O local de execução sempre foi de livre escolha do empregado: seu domicílio ou um café, um parque, qualquer local em que pudesse se instalar e entregar o serviço. O produto do trabalho deixou de ser decorrente de presença física, mas de entrega de resultado. Enquadra-se nesta situação o empregado, regido pelas regras da CLT, bem como o autônomo, o profissional liberal e até mesmo o empresário. No cumprimento de jornada por *home office*, o empregado se ajusta em horários em que permanece parte no estabelecimento do empregador e parte, de forma não obrigatória, em lugar de sua escolha.

De outro lado, como descrito, o teletrabalho veio a ser regulamentado em 2017, com a Reforma Trabalhista, incluindo-se na CLT os artigos 75-A ao 75-E. Da leitura dos artigos referidos, se extrai que estamos diante de uma modalidade de contrato de trabalho, e

não apenas de uma forma de cumprimento da jornada de trabalho. Há exigência de que o teletrabalho seja pactuado de forma expressa no contrato de trabalho ou em aditivo contratual. Além de, em regra, não estar submetido ao controle de jornada, conforme determina o artigo 62, III da CLT.

Desse modo, os requisitos necessários para a configuração do teletrabalho estão descritos nos artigos 75-A ao 75-E da CLT, sendo a regra, a realização de atividades predominantemente fora das dependências da empresa, com o uso de tecnologias da informação e de comunicação, que por sua natureza não constituam trabalho externo. É necessário acordo escrito e prévio ajuste sobre os custos necessários para implantação da infraestrutura exigida pela função.

O tema ganhou enorme relevância em decorrência dos efeitos nas relações de trabalho da pandemia do Covid-19. Nessa situação várias empresas foram obrigadas a fechar seus estabelecimentos por tempo indeterminado, e em consequência a implementar o teletrabalho ou *home office*, que são espécies do gênero trabalho remoto.

O Tribunal Superior do Trabalho, visando “contribuir para a conscientização da sociedade, trazendo informações práticas sobre essa modalidade de serviços” e objetivando “estimular a construção de relações saudáveis com direitos e deveres sendo respeitados”, elaborou o “Manual do Teletrabalho”, disponibilizado em seu site e com acesso livre e gratuito. O manual apresenta os conceitos básicos do teletrabalho e esclarece muitas dúvidas sobre o tema. Expõe os benefícios e os riscos de sua implementação, além de apresentar estatísticas sobre o uso do teletrabalho no judiciário trabalhista brasileiro.

No Manual do Teletrabalho é apresentado mais um conceito importante para o nosso estudo, o de “trabalho externo”. A relevância está no fato de que o artigo 75-B da CLT afirma que o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo. O primeiro pode ser realizado tanto nas dependências do empregador como em outro local, como por exemplo, em uma biblioteca, em uma cafeteria ou mesmo residência do empregado. Por sua vez, no trabalho externo

...não é necessário o uso de recursos tecnológicos. A atividade deve ser realizada em local externo às dependências da empresa e geralmente é incompatível com a fixação de horário de trabalho. A natureza da função é inerente de realização externa. (TST, 2020)

Bem delineados os conceitos e características do trabalho externo, do *home office* e do teletrabalho, é possível constatar que a pandemia do novo coronavírus obrigou muitas empresas e milhares de empregados a utilizarem alguma das modalidades de trabalho remoto.

2. O trabalho remoto diante do direito social ao lazer e a desconexão do trabalho

O direito à desconexão do trabalho não é um tema novo. Souto Maior já escrevia sobre ele em 2003. Para o autor, essa desconexão é necessária, pois o homem e a mulher precisam “encontrar-se a si mesmo, para que consiga(m) ser pai, mãe, filho, amigo, para que leia(m) livros, assista(m) filmes etc.; para que tenha(m) tempo para rir, chorar, se emocionar...”, (2003, p. 312).

É um direito de não trabalhar, um direito a se desconectar do trabalho. Por certo, o termo não é utilizando no sentido de jamais trabalhar, mas sim, “de trabalhar menos, até o nível necessário à

preservação da vida privada e da saúde...” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

Num mundo extremamente interligado, 24 horas do dia conectado pelo celular ou por dispositivos semelhantes, se não houver controle e prudência, a linha divisória entre o trabalho e a vida privada do empregado; entre suas funções na empresa e seu lar; entre seu espaço de lazer e descanso e seu espaço de trabalho, será extinta.

Oportuno recordar que a Constituição Federal de 1988 positivou como direito social o lazer. Georgenor de Souza Franco Filho (2017), escrevendo sobre os direitos sociais, afirmou que o conceito de lazer deve ser entendido de forma ampliada para incluir diversas atividades recreativas, meditativas, de descanso, de consumo de cultura e outras. Assim, o direito ao lazer, para o autor, englobaria também “... o direito ao entretenimento e o direito de praticar esportes, aquele certamente mais amplo que este porquanto o abrange. Seriam como gênero e espécie”. E prossegue afirmando que o direito social ao lazer positivado na constituição federal pode ser entendido como:

aquele que possui a pessoa humana de usar seu tempo livre em atividades e ações que lhe sejam prazerosas, não necessariamente relacionados com seu trabalho, porquanto deve ser aquele disponível para a convivência familiar, prática esportiva ou alguma atividade artística, intelectual ou simplesmente ócio. (FRANCO FILHO, 2017)

A desconexão, na verdade, possibilita que o empregado restaure suas forças, esteja em boas condições físicas e, principalmente mental. Isso certamente influencia o desempenho no trabalho, uma vez que um empregado cansado,

logo mais estará enfermo, estressado e com baixo desempenho.

3. A pandemia da Covid-19 e a experiência de implantação compulsória do *home office* e do teletrabalho.

Embora a modalidade de trabalho remoto não seja algo atual, “com indicações de que tenha surgido em meados do século XIX, quando há registros de que Edgard Thompson usava o telegrafo para fazer a gestão e controlar suas linhas de trem”, (GONDIM; BORGES, 2020), em muitas profissões o *home office* e o teletrabalho eram tidos como tabus. Porém, essa realidade mudou com a imposição do distanciamento social, da limitação da atividade econômica e do livre direito de locomoção.

Ricardo Melantonio (2020) elenca como pontos positivos da implementação do *home office* e do teletrabalho a melhoria na gestão de tempo; o aumento da produtividade; a redução do absenteísmo; a mobilidade urbana; a preservação do meio ambiente; a sustentabilidade; a melhoria na qualidade de vida; a organização da rotina de trabalho; e a redução de custos imobiliários e de consumo por parte das empresas. Ele também enumera os aspectos negativos: o isolamento social e psicológico; a mistura do trabalho com a vida pessoal e familiar; as condições de trabalho; o ambiente diferente do anterior; a dificuldade de adaptação; e a mudança drástica de rotina. Por sua vez, o manual do teletrabalho elaborado pelo TST (2020, p. 12) apresenta como vantagens do *home office* e do teletrabalho: a adaptação, o tempo, a flexibilidade, o conforto, mais oportunidade, e a produtividade. E como desvantagens: a ergonomia, os gastos, as interrupções, a socialização e a sobrecarga.

É evidente que, a depender da atividade econômica da empresa, o trabalho remoto, durante a pandemia e após ela, foi e continuará sendo uma experiência enriquecedora e com muitas vantagens. Todavia nem todas as funções são passíveis de serem exercidas na casa dos empregados e nem todos os empregados têm condições ergonômicas ou psicológicas de trabalhar remotamente.

4. Riscos da implementação generalizada do *home office* e do teletrabalho e o cuidado com a saúde mental e ergonômica do empregado

A pandemia da Covid-19 mostrou para muitas empresas ser viável a implantação do *home office* e do teletrabalho, com uma forte redução de custos operacionais, tais como: despesas com aluguéis e manutenção de escritórios e estabelecimentos físicos, vale-transporte, energia e muitos outros. Em muitos casos mantendo o desempenho e a produção. Da parte dos empregados foi possível visualizar uma economia de tempo no trajeto casa-trabalho-trabalho-casa, o qual, em algumas cidades brasileiras, chega a ser de quatro ou cinco horas, bem como uma flexibilidade nos horários, a possibilidade de acompanhamento e de suporte à familiares, filhos, avós, sobrinhos etc.

No entanto, o ceticismo que existia antes da pandemia com relação a implementação do *home office* e do teletrabalho, corre o risco de se converter em uma adesão cega e generalizada do modelo de trabalho remoto, sem atentar para as peculiaridades de cada empregado e, principalmente, para a sua saúde mental e ergonômica. O empregador tem que agir conforme os princípios da prevenção e da precaução, visando orientar seus empregados sobre os riscos existentes na adoção do trabalho remoto. Dellagrave Neto

(2020), afirma que na prevenção “há certeza do dano e conhecimento científico das consequências maléficas”. Por sua vez, na precaução “previne-se, porque não se sabe quais são as consequências maléficas da substância ou do empreendimento. Fundamenta-se os princípios da precaução e da prevenção nos artigos 225 e 220, VIII da Constituição Federal, os quais abordam o tema do meio ambiente do trabalho.

Pontue-se que para além dos vários artigos constitucionais e legais (CF, art. 7^a, XXII, CLT, art. 157, por exemplo) que tratam da saúde e segurança no trabalho, a CLT tem artigo específico em relação ao teletrabalho, afirmando que “Art. 75-E. *O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho*”. Logo, o legislador achou prudente consignar expressamente que o empregador tem o dever de instruir os empregados sobre a sua saúde e segurança no exercício da função. Além de exigir que o empregado assine termo de responsabilidade, no qual compromete-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Nesse contexto, embora o trabalho remoto traga vantagens tanto para a empresa como para o empregado, a sua adoção generalizada e sem a atenção devida pode causar ou agravar a saúde mental e ergonômica do empregado. Além da redução da privacidade, “eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar” (SOUTO MAIOR, 2003. P. 306), o trabalho remoto pode gerar adoecimentos.

Dissertando sobre a saúde mental do trabalhador na pandemia, Kozyreff e Bega (2020) esclarecem que as novas

formas de trabalho geram novos riscos, tais como:

... cargas mais pesadas, intensificação (redução do número de trabalhadores), longas horas de trabalho, necessidade de multiespecialização (polivalência), condições precárias, postos na economia informal, insegurança no trabalho; formas emergentes de trabalho: autonomia, terceirização, contratos temporários e trabalhadores migrantes.

Soma-se ainda o fato de que alguns empregados não têm em sua residência a estrutura ergonômica necessária para o exercício da profissão. Ressaltando-se que o fato de o empregado ter uma mesa e uma cadeira em casa, além do acesso à internet, não quer dizer que já estariam presentes os requisitos necessários para a implementação do *home office* e do teletrabalho. A ausência de um espaço adequado para o exercício da função na residência do empregado pode lhe causar dores na coluna, tendinites e lesões por esforço repetitivo. Ademais, os empregados têm que lidar com as necessidades do trabalho e daqueles entes próximos, como crianças, adolescentes e idosos que estejam naquele momento em sua residência, gerando um desgaste emocional. (MARTINS, AGUIAR, BASTOS, 2020).

O empregado ainda está sujeito, principalmente, a problemas de saúde mental. Kozyreff e Bega (2020), citando pesquisa sobre a saúde mental dos empregados durante a pandemia, afirmam que

... os estressores, durante o período de quarentena, foram o medo de contaminação de si mesmo e de outras pessoas, especialmente de sua família e de ter os sintomas físicos relacionados à infecção. No período pós-quarentena, o estressor

identificado foi a perda de capacidade financeira.

No período de isolamento, o distanciamento físico e social eleva o risco de suicídio e automutilação, abuso de álcool e outras substâncias, jogo, abuso doméstico e infantil e riscos psicossociais (como desconexão social, falta de significado ou anomia, aprisionamento, cyberbullying, sentimento de carga, estresse financeiro, luto, perda, desemprego, falta de moradia e quebra de relacionamento).

O fato de a residência de muitos empregados não ter a estrutura adequada, aliado ao rompimento da linha divisória entre o ambiente de trabalho e a vida privada, somada ao fato de que em muitos casos filhos, avós e pais, por vezes estão todos em casa, e todos em “*home office*”, com aulas online e atividades virtuais, são causas de aumento do estresse e adoecimento no trabalho. A pressão para manter o desempenho profissional em alto nível mesmo em condições novas e por vezes adversas pode gerar o aumento do estresse, crises de ansiedade, síndrome de *Burnout*, depressão, síndrome do pânico, além de outros males psicológicos.

O ministério público do trabalho noticiou em seu site que as violações trabalhistas relacionadas à Covid-19 motivaram 38% das denúncias ao órgão em 2020. Confirmando que a pandemia do novo coronavírus impactou grandemente as relações de trabalho. Por certo, muitas ações judiciais serão distribuídas ante o poder judiciário tendo com objeto a adoção do *home office* e do teletrabalho, discutindo desde a responsabilidade pelos custos da infraestrutura da implementação do trabalho remoto até o adoecimento mental e o ergonômico.

No caso específico da saúde mental deve-se levar em conta que os próprios trabalhadores têm receio de admitir que estão passando por problemas psicológicos, seja por desconhecimento sobre essas enfermidades ou sobre as formas de tratamento, seja pelo desconhecimento de que estes problemas também são tutelados judicialmente. Tanto é que Sato e Bernardo (2005) afirmaram que os trabalhadores se sentem mais autorizados e confortáveis a buscar assistência a problemas de saúde mental quando sofrem ao mesmo tempo de problemas de ordem física.

O que parece efetivamente “autorizar” o trabalhador a apresentar à assistência os problemas de saúde mental e trabalho atualmente é a LER. Observa-se que os trabalhadores que demandam assistência ao CRST devido a essas lesões, na ocasião da consulta, também relatam problemas de saúde mental que relacionam ao trabalho. Importante notar que, muitas vezes, os sintomas de ordem psíquica – tais como depressão e ansiedade – eram, inclusive, sentidos há mais tempo do que os sintomas osteomusculares e que, portanto, não seriam a expressão das repercussões psicossociais desse tipo de adoecimento. (SATO, BERNARDO, 2005)

Igualmente, há casos em que não há admissão, por parte do trabalhador, de problemas com sua saúde mental por motivo de vergonha, como se a depressão, por exemplo, fosse algo que acometesse apenas pessoas “fracas”. Esse sentimento também é partilhado por muitos trabalhadores e até mesmo pelos familiares do empregado enfermo. A falta de aceitação do adoecimento torna mais difícil a busca por tratamentos médicos e a possível cura.

No caso específico dos empregados que estão laborando em *home office* ou teletrabalho, há também o preconceito em admitir que “um empregado que esteja trabalhando em casa” possa ter depressão ou outros problemas com sua saúde mental. É preciso enxergar que os empregados em *home office* ou em teletrabalho podem sofrer uma pressão maior por aumento ou manutenção do desempenho, pois

Muitos dos controles nos ambientes laborais focalizam indicadores como assiduidade e pontualidade. Sem ter o controle de tais elementos, pode ocorrer uma pressão maior sobre o desempenho, sendo exigidos, não raras vezes, níveis acima daqueles que eram demandados antes de se iniciar o teletrabalho. (SANDALL; MOURÃO, 2020).

Tudo isso precisa ser superado para que se possa construir um meio ambiente de trabalho saudável. Os empregados acometidos de algum problema psicológico precisam da devida atenção, acompanhamento e cuidado, ainda mais por trabalharem em casa, situação que dificulta a percepção por parte da gerência e de outros colegas de trabalho de sinais relativos a problemas de saúde mental. Esse é um tema que deve ser levado a sério, em primeiro lugar, pelo próprio empregado, e em seguida, por seus familiares e seu empregador.

5. Conclusão: condutas adequadas para o trabalho remoto

Muitas empresas apresentaram diferentes práticas adequadas e inovadoras para o trabalho remoto. Seus empregados receberam desde o custeio integral, para a infraestrutura do trabalho remoto, até o acompanhamento periódico de profissionais de saúde, psicólogos, assistentes sociais e outros. Como exemplo, a *Chevron Corporation*

“possui um programa de assistência aos trabalhadores que fornece acesso a conselheiros para ajudá-los a lidar com o medo, a ansiedade e outras emoções ou preocupações que possam ter” (KOZYREFF; BEGA, 2020).

Definir de forma criteriosa e adequada os indicadores de desempenho que serão usados no trabalho remoto é crucial para evitar a cobrança de metas e resultados que não dependem necessariamente do comportamento dos trabalhadores (SANDALL; MOURÃO, 2020). Identificar o estresse ocupacional também é imperioso, seja do ponto de vista individual, ou organizacional. Assim, na perspectiva do empregado (PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020) são sugeridas as seguintes perguntas: qual a fonte do estresse ocupacional? É possível reduzir ou eliminar esse estresse? Houve redução da tensão por meio da desconexão do trabalho, relaxamento, controle de tempo e das atividades? Do ponto de vista da organização, os autores sugerem que: sejam estabelecidas metas claras com cada trabalhador; diminuídas as demandas do trabalho; aumentado o controle da tarefa; aumentado o suporte social no trabalho; aumentada a clareza das tarefas, dos papéis e da organização; e aumentada a comunicação organizacional.

Outros estudiosos (PORTO; PUENTE-PALACIOS; NEIVA, 2020) recomendam que as ações organizacionais devam primar pela promoção do bem-estar dos seus empregados; planejando e promovendo, por meio de comunicação e das lideranças, os resultados da mudança ao longo do processo; promovendo encontros virtuais periódicos para estabelecer as metas de trabalho.

Diante do aumento da violência doméstica, outra excelente prática

empresarial é disponibilizar canais de denúncia que possibilitem aos empregados, caso estejam sofrendo algum tipo de abuso, o pedido de socorro de forma segura e ágil.

Nesse contexto, é certo que o trabalho remoto possibilita maior redução de custos para a empresa e maior flexibilidade para o empregado, com resultados positivos e até aumento na produção e no desempenho. Porém, é necessário que as empresas atentem para as peculiaridades de cada empregado, identifiquem os problemas e apresentem soluções, promovendo e auxiliando as adaptações necessárias em relação a ergonomia, até disponibilizando canais de conversação com psicólogos.

Este é o desafio para o pós-pandemia: manter a produtividade, o desempenho e a qualidade nos serviços e produtos, utilizando, quando for conveniente ou mesmo compulsório, o trabalho remoto, mas com atenção para as necessidades individuais de cada empregado, principalmente, em relação à sua saúde ergonômica e mental. A adoção de boas-práticas, além de promover e zelar pela saúde dos trabalhadores, demonstra a responsabilidade social da empresa e seu respeito à lei e aos direitos fundamentais do empregado.

Referências

DELLAGRAVE NETO, J. A. Normas regulamentadoras e saúde do trabalhador em tempos de coronavírus. In. BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N.. **O direito do trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Juspodivm, 2020.

FRANCO FILHO, G. S. Direitos sociais na Constituição de 1988: breve estudo sobre os direitos do art. 6º da Constituição da República. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman

(coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/355/edicao-1/direitos-sociais-na-constituicao-de-1988:-breve-estudo-sobre-os-direitos-do-art.-6%C2%BA-da-constituicao-da-republica>

GODIM, S; BORGES, L.O. Significados e sentidos do trabalho do *home office*: desafios para a regulação emocional. in. QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

JOÃO, P. S.; GAGGINI, N. B. *Home Office e Teletrabalho: a importância da adequação terminológica*. Conjur.10/07/2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho> Acesso em 02/01/2020.

KOZYREFF, A. M.; BEGA, M. F. A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia. In. **Revista do TST**: São Paulo, vol.86, n.3, jul/set, 2020.

MARTINS, L.B.; AGUIAR, C.VN.; BASTOS, A.V.B. COVID-19: seus impactos nas relações trabalho-família. in. QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

MELANTONIO, R. *Home Office e teletrabalho: aspectos jurídicos e práticos*. Migalhas. 31/08/2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/332676/home-office-e-teletrabalho> Acesso em: 02/01/2020.

MPT. Violações trabalhistas relacionadas à Covid-19 motivam 38% das denúncias ao MPT em 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/violacoes-trabalhistas-relacionadas-a-covid-19-motivam-38-das-denuncias-ao-mpt-em-2020> Acesso em: 02/01/2020

PÉREZ-NEBRA, A.R.; CARLOTTO, M.S.; STICCA, M.G. Bem-estar e estresse ocupacional em contexto de distanciamento social. in. QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

PORTO, J.B.; PUENTE-PALACIOS, K.; NEIVA, E.R.; Ajustes e mudanças organizacionais em tempos de pandemia da COVID-19. in. QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a**

pandemia da COVID-19. Porto Alegre: Artmed, 2020.

SANDALL, H.; MOURÃO, L. Desempenho no trabalho: desafios para trabalhadores e gestores em teletrabalho compulsório. in. QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19.** Porto Alegre: Artmed, 2020.

SATO, L.; BERNARDO, M. H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. Ciênc. saúde coletiva [online]. 2005, vol.10, n.4, pp.869-878. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000400011>.

SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23,

p.296-313, jul/dez/2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_de_sconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Acesso em: 02/01/2020

TST. Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver. Manual Educativo 1ª ed. Dezembro de 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815> Acesso: 02/01/2021

Recebido em 2021-03-06
Publicado em 2021-04-01