

PRECARIEDADE NO TELETRABALHO: GESTÃO DE ADOECIMENTO

PRECARIOUSNESS IN TELEWORKING: MANAGEMENT OF SICKNESS

Leandro Henrique Costa Bezerra¹

RESUMO

A Lei nº 13.467/17 – intitulada “reforma trabalhista” – surge no contexto de profunda crise econômica no Brasil e esgotamento da política da nova República. Sob justificativa de geração de empregos em plena recessão, foi regulamentado um novo modelo de organização laboral: o teletrabalho. Neste artigo, será abordado a normalização do adoecimento em razão de abusos do poder gerencial no teletrabalho, além de implicações sobre o direito a desconexão neste regime.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Adoecimento; Desconexão; Poder gerencial.

ABSTRACT

The Rule nº 13.467 / 17 – entitled “labor reform” – appears in the context of deep economic crisis in Brazil and the exhaustion politics in the new Republic. Inside justification of jobs creation in full recession, a new model was regulated of labor organization: the teleworking. In this article, it will address the normalization of the development of abuses in the management power in teleworking, beyond implications of the right to be disconnected in this regime.

KEYWORDS: Teleworking; Sickness; Disconnection; Power management.

1. INTRODUÇÃO

Na era da informação, o teletrabalho abarca dinamismo nas relações de trabalho, dado uma independência de horários da prestação de serviços do trabalhador pela via telemática. Assim, é constituída uma normalidade de adoecimento, já que a exigência de alta produtividade elastece a jornada do teletrabalhador para o seu horário de lazer, em prejuízo ao direito de desconexão, este como elemento indissociável do direito fundamental ao trabalho digno.

¹Advogado. Aluno especial da disciplina “Tópicos especiais em Direito do Trabalho” do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Brasília (PPGD/UnB). Membro do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” da Universidade de Brasília (UnB). Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto de Direito Público (IDP). Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília (UnB).

2. ADOECIMENTO COMO NORMALIDADE: ABUSOS DO PODER GERENCIAL NO REGIME DE TELETRABALHO

O modo de produção capitalista questiona a todo momento a preparação do empregado para o mercado de trabalho, o qual, pela lógica de produção, seleciona trabalhadores de maior qualificação. A preocupação com a desatualização aufere na constante reciclagem do ser obreiro em prol de seu reconhecimento na empresa, fortalecendo a sua relação com ela². Dessa forma, percebe-se que a sociedade faz do conhecimento uma ferramenta central para o trabalho e nem sempre com o fator de aprimoramento subjetivo-interpessoal.

A partir de 1990, o avanço da política neoliberal reestruturou a produção, que passa a ser regida pelo “*just-in-time*”, a informalidade e a flexibilização³ das relações de emprego⁴. O mercado de trabalho é ressignificado pela informatização da produção, com maiores jornadas e aumento de casos de adoecimento laboral. Por esse ângulo, o mecanismo de robotização da força de trabalho, proporcionado pela maximização da produção, impede a percepção do empregado de que o acidente advém pelo trabalho.

A ideologia é “um sistema de pensamento que se apresenta como racional, ao passo que mantém uma ilusão e dissimula um projeto de dominação; ilusão de onipotência (...)”⁵. Quando implementada ao gerencialismo, a organização da empresa e o meio ambiente laboral ficam a critério do tecnicismo e do pouco senso reflexivo do empregado.

É pelo gerenciamento descontrolado na obtenção de resultados em que há ampliação do tempo a disposição para o trabalho. O valor do trabalho perde a clara linha de demarcação entre o tempo de “trabalho” e “não trabalho”, reformulando a teoria do salário em prol da produtividade ao invés da disposição à empresa⁶. E isto viola um dos princípios firmados na Declaração da Filadélfia (1944), de que o trabalho não é uma mercadoria.

² GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, São Paulo: Ideias e Letras, 2007. p.21.

³ Tem-se por flexibilização a diminuição de fronteiras entre a atividade laboral e o espaço da vida privada do trabalhador.

⁴ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. p.138.

⁵ GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, São Paulo: Ideias e Letras, 2007. p.69.

⁶ SCHWARTZ, Yves. **Tempo e valor**. In: Tempo Social; Ver. Sociol. USP, S. Paulo, 8, outubro de 1996. p.148-149.

O fenômeno da globalização, com as novas tecnologias digitais, intensifica o descontrole do tempo do empregado pela empresa. O trabalho está no computador ou no celular pessoal: qualquer meio telemático tem aptidão de estruturar uma relação de emprego. O empregado torna-se um instrumento despersonalizado para a empresa, sem qualquer particularidade de gestão que adeque o empreendimento às qualidades de cada trabalhador, sem esquecer dos resultados lucrativos de pretensão da empresa. Contudo, a empresa é uma construção humana, e não o contrário.

Já que o fator humano delimita o alcance do rendimento empresarial, não se deve gerenciar o trabalhador como recurso, mas o “interinar em um processo de reedificação”⁷, ou seja, a compreensão do trabalho em sua significação ética, assegurada a consciência de liberdade para sedimentar a identidade como sujeito-trabalhador⁸. Assim, cabe cuidados para evitar a normalização do adoecimento, através do fornecimento de estrutura adequada para o desenvolvimento do trabalho.

A era da internet uniformiza a produção e, tendencialmente, o consumo diante da escala de cadeias globais, corroborando para a sociedade *low cost*. A combinação de alta tecnologia com o uso de mão de obra barata, para massificação de bens e serviços de menor preço, traz o movimento de deslocalização geográfica da produção⁹. A regulação do teletrabalho, pela Lei nº 13.467/17 – a reforma trabalhista, é a confirmação desse capitalismo globalizado.

No teletrabalho, o poder gerencial tenta canalizar as necessidades do cliente¹⁰ a partir da prestação de serviços a distância pelo empregado. Na perspectiva do direito coletivo, o isolamento social desta condição de trabalho produz uma individualização das relações salariais, perdendo o empregado o seu pertencimento a categoria profissional¹¹.

Outro reflexo do isolamento social advindo pelo regime de teletrabalho é o adoecimento, elemento decisivo para a precarização do trabalho. O rompimento de laços de solidariedade e do

⁷ GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, São Paulo: Ideias e Letras, 2007. p.80.

⁸ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2015. p.25.

⁹ POCHMANN, Marcio. **O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social**. São Paulo: Boitempo, 2014. p.82.

¹⁰ Objeto ou finalidade da prestação de serviços.

¹¹ GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, São Paulo: Ideias e Letras, 2007. p.54.

sentimento de proteção de classe são o nascedouro de doenças ocupacionais de caráter mental ou físico. Neste aspecto, o gerenciamento por metas é uma possibilidade no teletrabalho, em razão da prestação de serviços sem controle de jornada e o acréscimo de estratégias corporativas como a participação nos lucros e resultados (PLR)¹².

Desse movimento *ping-pong*, entre trabalho desenfreado por metas e flexibilização salarial, monta-se a engrenagem do assédio moral (*moobing*), institucionalizado na relação de teletrabalho. Manobras repetidas contra uma mesma pessoa decorrente de hierarquia superior¹³ podem ser recorrentes no teletrabalho, especialmente se um empregado com nível de produtividade inferior aos demais for hostilizado pela empresa para seu aumento de rendimento.

Não menos importante, a síndrome de *burn out*, a qual decorre do esgotamento ou estresse mental pela cobrança de uma prestação de serviços eficiente. O sentimento de incompetência, extremo cansaço e falta de realização são os mais comuns sentidos pelo empregado vítima da doença¹⁴. Na perspectiva do teletrabalho no Brasil, a recorrência do *burn out* pode se justificar pela inexistência de técnicas ergonômicas de manutenção da identidade e bem-estar do trabalho sem riscos de doenças laborais¹⁵.

Por fim, a regulação transforma o “trabalho em tempo integral e com direitos para o trabalho flexível sem direitos”¹⁶. Dado os abusos do poder gerencial no regime de teletrabalho, o tempo do trabalho se confunde com o da vida, elevando os riscos para o adoecimento.

Nesse sentido, a Lei nº 13.467/17, de características assentadas no conservadorismo e autoritarismo¹⁷, dissolve o modelo de trabalho integral edificado no Estado social para a introdução do trabalho com horários flexíveis. Logo, quando a lei naturaliza comportamentos condenáveis e

¹² ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. p.16.

¹³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. p.77.

¹⁴ CARBALLO, Fábio Peron. **Qualidade de vida, saúde do trabalhador e a síndrome de Burnout: à docência em alerta**. Curitiba: CRV, 2017. p.47-48.

¹⁵ GRAVATÁ, Isabelli. **O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). *A reforma trabalhista e seus impactos*. Salvador: JusPODIVM, 2018. p.246-247.

¹⁶ ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017. p.70.

¹⁷ POCHMANN, Márcio; MORAES, Reginaldo. **Capitalismo, classe trabalhadora e luta política no início do século XXI: experiências no Brasil, Estados Unidos, Inglaterra e França**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017. p.114.

justificantes do assédio, uma pressão generalizada se desenvolve no mundo do trabalho, responsável pelos acidentes e doenças laborais¹⁸.

3. FLEXIBILIZAÇÃO NA MODALIDADE DE ORGANIZAÇÃO: SUBORDINAÇÃO E O TELETRABALHO

Pela teoria do valor-trabalho, o valor de uma mercadoria é estabelecido pelo dispêndio de trabalho para produzi-la. A participação de cada trabalhador no ciclo de produção torna a sociedade refém das suas conquistas de participação, inerente a indisponibilidade de direitos trabalhistas. Ou seja, o trabalho digno é elemento da cidadania, já que o indivíduo se realiza quando condições mínimas para a prestação de serviços são oferecidas¹⁹. Porém, a flexibilização da organização do trabalho, através do teletrabalho, se não devidamente fiscalizada, pode ser o fator para a precarização das relações juslaborais.

O regime de teletrabalho²⁰, incluído pela Lei nº 13.467/17, é aquele “preponderantemente fora das dependências do empregador²¹, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art.75-B). Firmado por escrito e de mútuo consentimento, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o trabalho remoto é do empregador (art.75-D), de acordo com a teoria dos riscos da atividade econômica ou do empreendimento (art.2, CLT).

O meio ambiente do trabalho está centrado na etapa da qualidade de vida do empregado, consoante Sebastião Geraldo de Oliveira²². Todavia, a “*flex-seguridad*”²³ no cenário mundial retira direitos do meio laboral para o barateamento da mão de obra, a partir de uma falsa percepção de autonomia do trabalhador, posto que o empregado perde o controle real sobre a duração do seu

¹⁸ GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, São Paulo: Ideias e Letras, 2007. p.228.

¹⁹ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2015. p.207-208.

²⁰ O teletrabalho estrutura-se no tradicional trabalho no domicílio, como para costureiras; o novo trabalho em domicílio, denominado de home office, à exemplo dos profissionais de informática; e o teletrabalho jungido ao home-office, tal qual em distintos locais, pela utilização de equipamentos de telefone, celular, internet, etc.

²¹ Deve-se não confundir o trabalho externo por sua natureza, como os vendedores viajantes, e os que são realizados a distância por opção dos contratantes, à exemplo do teletrabalho.

²² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Belo Horizonte: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 5, n. 75, p. 107-130, jan/jun. 2007. p.108-110.

²³ ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017. p.80.

trabalho em face da desigual distribuição da produção (elastecimento da jornada). Logo, essa autonomia conquistada interfere no elemento fático-jurídico da subordinação em regime de teletrabalho?

Em princípio, afirma-se que a subordinação jurídica é intrínseca ao regime de teletrabalho. O art.6, parágrafo único, da CLT²⁴ equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão jurídica aos meios pessoais e diretos. Ademais, mesmo com difícil comprovação do nexo causal e culpa do empregador, é plausível sua imputação a infortúnios laborais, dado que o ambiente privado do teletrabalhador passa a ser o meio ambiente do trabalho. Logo, o custo do investimento em trabalho remoto não pode ser transferido ao empregado.

O aumento do risco ergonômico e psicossocial em razão dessa flexibilização legislativa viola os princípios da prevenção e da informação às normas de saúde e segurança do trabalho, além de transgressão ao art.4º da Convenção nº 155 da OIT²⁵, o qual destaca, no caso brasileiro, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Decreto nº 7602/2011). Nesse seguimento, o descumprimento das normas citadas se planta na cultura de culpabilização exclusiva do obreiro, pelo equivocado pressuposto de que o seu ato – e não a condição insegura – é preponderante para o acidente laboral²⁶.

O termo de responsabilidade assinado pelo empregado, a fim de seguir as instruções fornecidas pela empresa (art.75-E, parágrafo único, CLT), em interpretação isolada, induz que a mera instrução dos empregados quanto às precauções contra doenças e acidentes de trabalho, isenta a responsabilidade do empregador. Entretanto, diante da interpretação conforme à Constituição e ao paradigma do trabalho decente (*decent work*), no acidente de trabalho, obriga-se ao empregador um adicional: a comprovação da fiscalização do meio laboral para exclusão do seu nexo referente ao infortúnio.

Outrossim, a reforma trabalhista não explicita de que forma o poder diretivo se manifesta no regime de teletrabalho. Não obstante, infere-se que a implementação de qualquer meio

²⁴ Redação dada pela Lei 12.551, de 15.12.2011.

²⁵ Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho.

²⁶ JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; NETO, Planton Teixeira de Azevedo. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/17**. São Paulo: Rideel, 2017. p.110.

telemático de comando ou fiscalizatório deve ser comunicada ao empregado, e desde que respeitada a intimidade e dignidade do trabalhador. A vigilância do trabalhador a distância, assim, é lícita, quando observada a “proporcionalidade, de modo que o meio de controle seja indispensável e não haja meio menos invasivo para atingimento dos fins pretendidos”²⁷.

O avanço tecnológico propicia situações de fiscalização do trabalho do empregado e sugere a caracterização do tempo de *sobre aviso*, pois o uso de aparelhos temáticos em aguardo da chamada para o serviço, como o regime de plantão ou equivalente, viabilizam a demarcação entre o tempo social e de labor²⁸. Uma espécie de subordinação estrutural é criada: o poder empregatício transforma-se num meio de sujeição dos empregados a dinâmica descentralizada da empresa, com redes interligadas de produção.

De fato, a ausência do controle de jornada pelo empregador (art.62, III, da CLT) não implica que inexista a jornada em teletrabalho, porquanto o trabalho prestado fora da empresa exige maior rendimento, produtividade e atenção, a fim de tornar o ambiente em que o obreiro se encontra como apto ao trabalho. Qualquer excesso de jornada que comprometa a sua saúde ou segurança, é tratado em prova produzida pelo trabalhador. Provado o nexo, os excessos na jornada podem, inclusive, descaracterizar o regime de teletrabalho²⁹.

Por último, a fiscalização indireta estatal na prevenção de acidentes de teletrabalho pode-se dar pela aplicação analógica da Instrução Normativa nº 110, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas relativas à proteção do trabalho doméstico. Desta forma, observa-se a eficácia horizontal de direitos fundamentais nas relações jurídico-privadas, já que o Estado, através dos Auditores Fiscais do Trabalho, fiscaliza os riscos inerentes ao trabalho (art.7, XXII, da Constituição).

²⁷ MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 44, n. 189, p.61-80, maio 2018. p.74.

²⁸ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. **O teletrabalho na Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas**. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo: LTr, 2017. p.388.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017. p.138.

4. O TELETRABALHO DESENFREADO E INVIBIALIZADOR DA DESCONEXÃO NA ERA DA ESCRAVIDÃO TECNOLÓGICA

O mercado consumerista responde diante da desvalorização da mão de obra para a consequente redução do preço final do produto. Logo, o proletariado perde sua condição de sujeito político capaz de liderar um projeto de sociedade³⁰. Nota-se que a flexibilização dos horários de jornada é uma ferramenta para lidar contra as crises originadas pelo capitalismo e amortecer o desemprego. Contudo, a redução dos custos com novas formas de organização do meio ambiente do trabalho favorece o adoecimento do trabalhador.

Nesse aspecto, o teletrabalho dissolve os limites entre a vida pessoal e profissional, devido ao elástico da jornada para os períodos reservados ao descanso. O direito ao repouso/lazer, consagrados no art.7º da Constituição, são suprimidos pelas inúmeras horas extras não pagas, o que representa “a transferência direta do valor do trabalho das mãos dos empregados para os bolsos dos empregadores”³¹.

O direito à desconexão indica o tempo essencial para o desligamento do trabalho, cujo objetivo seria de promover o bem-estar físico e mental do trabalhador, essencial para sua produtividade. Então, na era da informação, o fundamento estruturante do trabalho digno está no limite da subordinação jurídica, dado que o vínculo de emprego não se amplia para a subjetividade do obreiro, a fim de evitar prejuízos às relações familiares/pessoais.

Todavia, o abuso do poder gerencial no regime de teletrabalho ocasiona no fenômeno do assédio moral eletrônico ou teleassédio. Nele, a identidade do trabalhador é corroída pelo ilimitado tempo à disposição para a empresa, seja por elogios diante do cumprimento de meta ou do momento em que o empregado é repreendido caso não as cumpra. A interação entre empregador e trabalhador ocorre pela profusão de ideias e opiniões por meios telemáticos, o que gera a perda de sensibilidade e exigências acima da produção do homem-médio trabalhador.

³⁰ POCHMANN, Márcio; MORAES, Reginaldo. **Capitalismo, classe trabalhadora e luta política no início do século XXI: experiências no Brasil, Estados Unidos, Inglaterra e França**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017. p.105.

³¹ ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017. p.157.

Segundo Nunes, o meio virtual oferece uma difícil constatação do assédio, pois “à distância o indivíduo se sente mais confortável em assediar em qualquer nível de crueldade”³². É responsabilidade social da empresa verificar o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho para a manutenção do patamar mínimo civilizatório de direitos, fundado na prevenção do dano ao trabalhador.

A escravidão tecnológica obscurece o teletrabalho de questões antes triviais relacionadas ao acidente de trabalho. Um acidente de trajeto do escritório de teletrabalho ao banheiro ou uma queimadura de café preparado no teletrabalho, são exemplos ainda sem respostas na legislação, sobre o infortúnio para teletrabalhadores. Porém, pelo princípio da vedação ao retrocesso social³³, mesmo que o teletrabalho seja um modelo de organização laboral diferenciado, a prova do acidente continua sendo o evento danoso ao trabalhador³⁴.

5. CONCLUSÃO

O abuso do gerencialismo ocorre de forma generalizada nas relações de trabalho, em consequência da maximização do consumo e barateamento da mão de obra, corroborando para a superexploração do empregado. No teletrabalho, regulamentado pela reforma trabalhista, a efetividade do direito fundamental ao trabalho digno se torna mais complexa, diante de novos desafios para o controle de jornada e dos riscos para o adoecimento do trabalhador.

O direito à desconexão converge ao princípio da vedação ao retrocesso social, por implicar a necessidade do lazer alternados com a prestação de serviço para a manutenção da produtividade do operário. Esse tempo de desligamento do labor diminui os riscos inerentes ao meio ambiente do

³² NUNES, Talita Camila Gonçalves. **Teleassédio moral e acidente de teletrabalho**. In: _____. A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018, p.252.

³³ O art.7, caput, da Constituição Federal, prevê “(...) além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Desta forma, o princípio da vedação ao retrocesso social indica a possibilidade de expansão do rol de direitos constitucionais do trabalho apenas para melhores condições sociais, assim, não se pode criar direitos e deveres de retrocesso da condição sujeito de trabalhador, em vista do paradigma do trabalho digno.

³⁴ NUNES, Talita Camila Gonçalves. **Teleassédio moral e acidente de teletrabalho**. In: _____. A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018, p.263.

trabalho, contudo, caso não seja concedido a desconexão e constatado o infortúnio, coloca-se outro aspecto: a dificuldade de prova da natureza do acidente.

Nesse sentido, a reforma (art.75-E, parágrafo único, CLT) estabelece a assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado no intuito de dificultar sua incumbência ao empregador. Todavia, pela interpretação conforme a Constituição (art.7º, XII, da Constituição), a diminuição dos custos pelo enxugamento do estabelecimento sede da empresa em razão do teletrabalho, não altera a responsabilidade empresarial pelo risco do negócio, inclusive quanto a ocorrência de acidentes de trabalho, se comprovado seus requisitos e o empregado agir de acordo com as instruções e treinamentos fornecidos.

Em desfecho, a ausência de controle de jornada de teletrabalhadores (art.62, III, CLT) não implica em inexistência de jornada ou irresponsabilidade do empregador, em razão da persistência da subordinação jurídica como elemento fático-jurídico da relação de emprego (art.6, parágrafo único, da CLT). Dessarte, qualquer ato abusivo que viole o direito à desconexão ou a personalidade do empregado faz jus ao aferimento da responsabilidade empresarial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

CARBALLO, Fábio Peron. **Qualidade de vida, saúde do trabalhador e a síndrome de Burnout: à docência em alerta**. Curitiba: CRV, 2017.

CAVALCANTE, Jourberto de Quadros Pessoa. **A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista**. In: TUPINAMBÁ, Carolina; Gomes, Fábio Rodrigues (Coord.). *A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p.313-330.

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

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. **O teletrabalho na Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas**. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017. p.385-400.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 4ª ed., rev. Salvador: Editora Juspodivm, 2018.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GRAVATÁ, Isabelli. **O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). A reforma trabalhista e seus impactos. Salvador: JusPODIVM, 2018. p.239-253.

JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; NETO, Planton Teixeira de Azevedo. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/17**. São Paulo: Rideel, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n. 9, p.1094-1099, set. 2017.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 44, n. 189, p.61-80, maio 2018.

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

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Belo Horizonte: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 5, n. 75, p. 107-130, jan/jun. 2007. p.108-110.

POCHMANN, Marcio. **O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social**. São Paulo: Boitempo, 2014.

POCHMANN, Márcio; MORAES, Reginaldo. **Capitalismo, classe trabalhadora e luta política no início do século XXI: experiências no Brasil, Estados Unidos, Inglaterra e França**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. **Novas formas de contratação na Lei nº 13.467/17 e interpretação sistemático-constitucional: o teletrabalho em foco**. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p.405-414.

SCHWARTZ, Yves. **Tempo e valor**. In: Tempo Social; Ver. Sociol. USP, S. Paulo, 8, outubro de 1996.