



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA
ADAPTAÇÕES, DIREITOS DOS TRABALHADORES E OS IMPACTOS GERADOS
DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA.

ORIENTANDO RAFAEL CASTILHO KUHN
ORIENTADORA: PROFA: M. ROBERTA CRISTINA DE MORAIS SIQUEIRA

GOIÂNIA-GO
2022

RAFAEL CASTILHO KUHN

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA
ADAPTAÇÕES, DIREITOS DOS TRABALHADORES E OS IMPACTOS GERADOS
DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA.

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito , Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Profa. Orientadora: M. Roberta Cristina de Moraes Siqueira.

RAFAEL CASTILHO KUHN

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA
ADAPTAÇÕES, DIREITOS DOS TRABALHADORES E OS IMPACTOS GERADOS
DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA.

Data da Defesa: 02 de dezembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa.: M. Roberta Cristina de Moraes Siqueira Nota:

Examinadora Convidada: Profa.: M. Neire Divina Mendonça Nota:

SUMÁRIO

RESUMO	05
INTRODUÇÃO	06
1. NOÇÕES GERAIS SOBRE O TELETRABALHO	08
1.1 Direitos dos trabalhadores no Teletrabalho	09
1.2 A Pandemia e o Teletrabalho	10
1.3 A Pandemia e os Rearranjos do Capital: Rumo ao Teletrabalho.....	11
1.4 Quais as Vantagens e Desvantagens na Implementação do Teletrabalho Durante a Pandemia do Covid 19	12
2. O QUE MUDOU NA CLT COM O TELETRABALHO?	14
2.1 O que mudou com a MP 927/2020?.....	15
2.2 O Teletrabalho e a Saúde – Os Estressores Identificados.....	16
2.3 O Teletrabalho e a Saúde Mental.....	18
2.4 Setores com mais sofrimento psíquico.....	19
3. POSSÍVEIS ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO NO TELETRABALHO	20
3.1 Mobilização das emoções na reação à adversidade do teletrabalhador à pandemia.....	21
CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS	25

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA
ADAPTAÇÕES, DIREITOS DOS TRABALHADORES E OS IMPACTOS GERADOS
DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA.

Rafael Castilho Kuhn¹

O presente estudo teve o objetivo de aprofundar e denotar informações de um estudo a respeito do teletrabalho em tempos de pandemia – adaptações, direitos dos trabalhadores e os impactos gerados durante o período de calamidade pública. Desta forma, o propósito deste trabalho foi o de tecer algumas considerações e fornecer subsídios dos aspectos conceituais, legais e de direitos do teletrabalho no Brasil, dos impactos provocados pela pandemia sobre o mesmo e mediante os direitos dos trabalhadores, sem a pretensão de esgotar o assunto. Contudo, adentrando o campo da justificativa deste estudo, o tema é de suma importância e hodierno, adentrando as inovações constituídas pela Lei ao ordenamento jurídico. Em suma, o objetivo geral deste estudo, foi o de demonstrar que, legalmente, não só a prática e a regulamentação do teletrabalho no Brasil, mas também, os impactos ocasionados pela Pandemia do Covid-19 e a relação com os direitos dos trabalhadores na sociedade contemporânea pátria.

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia. Direitos Trabalhistas. Trabalhador.

¹ Graduando (a) de Direito da PUC Goiás. Email: rckuhn16@gmail.com

INTRODUÇÃO

A fundamentação teórica deste trabalho demonstra o conhecimento sobre a literatura básica que se refere ao assunto abordado, “O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: ADAPTAÇÕES, DIREITOS DOS TRABALHADORES E OS IMPACTOS GERADOS DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA”. Com base neste marco teórico serão apresentados conceitos, espécies, contexto teórico e, por fim, a pesquisa a ser desenvolvida.

É de conhecimento geral que devido à evolução da tecnologia a sociedade adotou novos meios para retirar por meio deste seu sustento, logo se fez necessário adotar novas formas de proteção aos trabalhadores dessa área, com isso foi incluído pela Lei 12.551/11 o artigo 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Por outro lado, a pandemia da Covid-19 e o seu enfrentamento levou à necessidade do distanciamento social como única forma de evitar o contágio. Empresas, escolas, universidades e outras instituições que puderam adotar o trabalho remoto passaram a fazê-lo. Nesse contexto, diversas dificuldades foram enfrentadas pelos trabalhadores devido à necessidade de terem de se adaptar ao trabalho emergencial remoto. Esse trabalho constitui uma modalidade de teletrabalho, mas tem distinções, justamente pelo caráter emergencial e por ter remetido categorias profissionais de diversos setores econômicos e de serviços para o trabalho em domicílio. As peculiaridades que esse trabalho assumiu remetem a buscar precisá-lo na realidade do trabalho, visto que se trata de uma modalidade que antecede a pandemia, resultante do regime de acumulação flexível e de avanços tecnológicos que permitiram que certos trabalhos pudessem ser feitos de forma distante do local do contratante.

Em síntese, o aumento do teletrabalho, no período recente, sobretudo para extratos mais qualificados da força de trabalho, é uma realidade desde o advento da revolução informacional. Resultantes das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC), também podemos incluir nesse conjunto outras formas de trabalho já enquadradas naquilo que genericamente se denomina uberização ou

trabalho por demanda, mediado pelas plataformas digitais. Eis que, para muitos desses aplicativos, têm-se um conjunto de trabalhadores informais que prestam alguns serviços de casa, em seus computadores e/ou celulares, para empresas-aplicativos que os enquadram, irregularmente, como parceiros. Na área de tecnologia da informação, essas relações são recorrentes, assim como também no jornalismo e na tradução, muitas vezes associadas ao fenômeno da pejetização.

1 NOÇÕES GERAIS SOBRE O TELETRABALHO

A palavra teletrabalho tem origem grega *tele* que indica “à distância”, “longe de”. Emprega-se ainda à espécie a nomenclatura trabalho remoto, igualmente indicando “à distância”.

Nos EUA utiliza-se o termo *networking, telecommuting, remote working*; nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho; nos países de idioma francês, *télétravail*; nos países de idioma espanhol *teletrabajo*, e nos de idioma italiano *telelavoro*.

Quanto a origem do teletrabalho, não é possível ser preciso. No entanto, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, a previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º, que diz:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do dispositivo, introduzido em 2011, estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A Reforma Trabalhista introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema. Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.

De acordo com o texto, embora o trabalho seja realizado remotamente, não há diferenças significativas em relação à proteção ao trabalhador. “Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal”, ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS”, explica o ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

1.1 DIREITOS DOS TRABALHADORES NO TELETRABALHO

A CLT, em seu artigo 75-B, denomina teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

O trabalho realizado em casa (*home office*), em um restaurante, escritório, biblioteca, etc., com todos os mecanismos (tecnologia) necessários para o desempenho das atividades habituais, são exercidos em modalidade de teletrabalho.

Embora existam discussões abrangidas pela jornada do trabalho dos profissionais atuantes em regime de teletrabalho (art. 62, III, da CLT), cabe ponderar que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, possui entendimento da obrigação do empregador disponibilizar meios para o seu controle.

Logo, os teletrabalhadores, possuem direito à proteção da jornada, inclusive de eventuais horas extras (art. 7º da CF/88, art. 6º, parágrafo único, e art. 62, III, ambos da CLT).

Em outras palavras, não se pode exigir do trabalhador, que esse trabalhe além das 44 horas semanais ou do que restou estabelecido no contrato de trabalho originário. Esse não pode, e nem deve atuar fora do seu horário expressamente consagrado, com atendimentos virtuais ou realização de atividades.

Apesar de a jornada do teletrabalho ser, consideravelmente, flexível, o empregador não pode exigir que sejam cumpridas horas a qualquer dia ou momento e o teletrabalhador continua tendo o direito ao descanso remunerado e ter fim de semana livre e todos os direitos e garantias fundamentais estabelecidas na Constituição Federal de 1988. O artigo 75-C da CLT dispõe que:

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” e, ainda, que “poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

O problema é que, atualmente, o teletrabalho foi imposto, sem ausência de acordo expreso (aditivo contratual) entre as partes, fazendo que muitos empregadores confundam teletrabalho com regime de trabalho integral e irrestrito.

1.2 O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID 19

Excepcionalmente, verificou-se no início da pandemia que a alteração nos contratos de trabalho, estava sendo feita de forma irregular em desacordo com a CLT. É o caso dos contratos presenciais dos empregados que tiveram de aderir ao home office provisoriamente e não fizeram o aditivo contratual previsto no artigo 75-C, § 1º da CLT, migrando para o teletrabalho. Portanto, será analisado no decorrer deste artigo a implementação do teletrabalho durante a pandemia do COVID.

No Brasil, o serviço público federal e de diversos estados já atuavam com parcelas reduzidas de seus servidores nesse regime de trabalho, com esquemas estruturados de seleção para o *home-office* (segundo critérios de elegibilidade), frequência de reuniões virtuais, formas de controle do uso de equipamentos, de sistemas informatizados, de VPN, checagens periódicas de saúde, normas para a retirada de documentos sigilosos ou restritos, dentre outros elementos.

Em abril de 2020, quando a pandemia do COVID se intensificava no Brasil, com o advento do Decreto nº 06/2020 que declarou calamidade pública e pelos atos de alguns governos locais determinando o fechamento do comércio em razão da pandemia global causada pelo coronavírus, muitos empregadores foram forçados a dar continuidade ao seu negócio de forma remota, e muitos alteraram o contrato de trabalho presencial para telepresencial.

Assim deverá o empregador que entendeu, nesses tempos de calamidade, pela continuidade do serviço de forma remota, promover, de imediato, termo aditivo do contrato de trabalho o qual deverá constar obrigatoriamente a alteração contratual de trabalho presencial para telepresencial, especificando detalhadamente as atividades que o empregado irá realizar, bem como ajustar a responsabilidade de cada qual, relativas a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos para a prestação do trabalho remoto, podendo inclusive ser fornecida pelo empregador mediante comodato.

Ademais, é importante salientar aqui que o empregador não exime da responsabilidade de instruir seus empregados quanto a precaução de evitar doenças e acidente de trabalho em principal as instruções trazidas na Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério Público do Trabalho, que trata da ergonomia.

Contudo é de se atentar que não basta mero informativo verbal. A orientação por parte do empregador deve ser escrita e ostensiva, isto é, deve ser evidente, notório, inclusive o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a cumprir com a orientação.

1.3 A PANDEMIA E OS REARRANJOS DO CAPITAL: RUMO AO TELETRABALHO

Pesquisa publicada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020) revela que, antes da pandemia, já havia um significativo uso do teletrabalho no Brasil. O país ocupa a 45ª posição em uma lista de 86 países classificados em relação à proporção de uso do teletrabalho, apresentando 25,65% de teletrabalho. No contexto latino-americano (Ipea, 2020), o país se destaca, sendo o terceiro de doze países que constam do estudo, atrás apenas do Chile (25,74%) e do Uruguai (27,28%). Essa pesquisa aponta uma correlação positiva entre renda *per capita* e proporção de uso do teletrabalho, demonstrando que o desenvolvimento econômico de um país tende a gerar mais oportunidades de trabalho dessa modalidade.

Sendo assim, o Ipea também realizou uma projeção das atividades que têm potencial de serem convertidas ao teletrabalho no contexto da pandemia, valendo-se de dados do primeiro trimestre da Pnad Contínua de 2020, e concluiu pela existência de um percentual de pessoas em potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, que corresponde a 20,8 milhões de pessoas (IPEA, 2020). Destacam os pesquisadores que, considerando as diversidades regionais, o Distrito Federal apresenta o maior percentual de potencial de teletrabalho (31,6%), o que corresponde a cerca de 450 mil pessoas, ao passo que o estado do Piauí apresenta o menor percentual em potencial de teletrabalho (15,6%), correspondendo a cerca de 192 mil pessoas, que poderiam potencialmente estar em teletrabalho.

Novamente as condições econômicas apresentam-se como relevantes para o fator do teletrabalho, devendo ser aliadas a esse dado a maior presença do setor público como setor com potencial de teletrabalho, o que qualifica o Distrito Federal, centro administrativo do país, nesse conjunto.

1.4 QUAIS AS VANTAGENS E DESVANTAGENS NA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO COVID 19

É de suma importância, destacarmos as vantagens e desvantagens sobre a implementação do teletrabalho em decorrência da pandemia, uma vez que, muitos foram os impactos causados. No entanto, podemos notar um aumento na aderência ao teletrabalho, refletindo na vida do empregado e do empregador.

Estudos apontam que, as vantagens do teletrabalho, trabalho híbrido e home office favorecem a produtividade no ambiente de trabalho. Para isso é evidente e necessário eliminarmos os riscos existentes no local de trabalho. Outra grande vantagem apontada é a economia de tempo, uma vez que não há deslocamento até a empresa para trabalhar, as reuniões são mais pontuais e não há conversas paralelas.

Neste sentido, sobre a ótica das vantagens para o trabalhador, estão relacionadas à redução de custos pelo fato de viver no mesmo local ou muito perto de onde trabalha, melhora na qualidade de vida, maior flexibilidade de horários de trabalho, desempenho profissional mais autônomo e relação mais próxima à família. Enquanto que para o empregador são vantagens: a redução de custos (espaço mobiliário) e maior produtividade.

Ao escolher o teletrabalho, as grandes empresas tiveram outra grande vantagem, a economia em relação aos custos de manutenção, como por exemplo de espaços físicos, aluguel, energia elétrica e materiais de escritório. Ainda, em relação às vantagens geradas com o teletrabalho é a possibilidade de economizar com certos benefícios pagos ao trabalhador, como por exemplo o vale transporte, pago somente nos dias em que se fizer necessário.

Salienta-se que embora, o empregador tenha se beneficiado da redução de custos, para o trabalhador há uma desvantagem imposta, que é o aumento da conta de luz, internet e celular uma vez que passa o dia todo conectado.

Com a implementação do teletrabalho durante a Covid-19 notou-se a redução do absenteísmo. Logo, para as empresas é de grande vantagem que seu trabalhador esteja sempre presente para atender suas demandas. O teletrabalho facilitou com que o funcionário estivesse menos sujeito aos imprevistos do dia a dia.

Além disso, fica claro a redução drástica de acidentes de trabalho no trajeto até a empresa e na própria empresa. Em contrapartida, notou-se uma desvantagem significativa, uma vez que, aumentaram os acidentes de trabalho na casa do teletrabalhador ou onde este exercia o seu trabalho.

2 O QUE MUDOU NA CLT COM O TELETRABALHO?

Em 2017 o assunto mais comentado foi Reforma Trabalhista, motivo de muitas discussões e polêmicas em vários âmbitos legais. Assim entre as mudanças sofridas pela CLT com a Lei 13.467/2017, houve uma modernização do texto legal incluindo situações do dia a dia o qual não possuía respaldo na lei, chamado assim de “limbo jurídico”, ou seja, sem previsões específicas e particularidades.

O Capítulo II-A da CLT com a reforma, trouxe o tema “Do Teletrabalho”, em seus artigos 75-A a 75-E, definindo assim o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Lembrando que as operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.

O teletrabalho não possui diferenças significativas em relação à proteção ao trabalhador, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST): Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS.

A principal característica desta modalidade é a realização do trabalho fora do estabelecimento do empregador, sem prejuízo de eventuais serviços prestados dentro das dependências da empresa, conforme a ressalva do parágrafo único do dispositivo legal.

Vale mencionar ainda, que o teletrabalho não precisa necessariamente ser exercido integralmente fora da sede da empresa, lembrando que para fins de caracterização do regime o trabalho é realizado a distância.

Outro elemento fundamental nas relações teletrabalhistas é a utilização da tecnologia de informação e da comunicação em atividades que não sejam tipicamente externas, ou seja, as tarefas são realizadas a distância por opção dos contratantes, o que não existem impedimentos para que essa atividade pudesse ser prestada nas dependências da empresa.

Desta forma, o art. 75-C, da CLT, estabelece que é imprescindível que haja disposição expressa no contrato de trabalho, a qual deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado, vejamos:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

O texto legal também prevê a possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para o de teletrabalho, desde que haja a aceitação do empregado, e em caso da alteração seja do inverso “teletrabalho para o presencial”, o ato poderá ser feito de forma unilateral pelo empregador, não sendo necessária a anuência do empregado, porém garantindo ao empregado o tempo de transição mínimo de 15 dias.

Ainda na redação do art. 75-D, da CLT, preceitua que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, e a infraestrutura necessária para prestação do serviço, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem estar previstas em contrato escrito, sob pena do empregado ter que arcar, o que da mesma forma a previsão às medidas de proteção e saúde do teletrabalhador, vejamos: Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doença.

2.1 O QUE MUDOU COM A MP 927/2020?

A MP (Medida Provisória) 927/20 regulamentou o teletrabalho durante o período de pandemia do Covid-19, flexibilizando algumas exigências previstas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), tornando mais célere o procedimento da alteração do contrato de trabalho passando da modalidade presencial para teletrabalho.

As empresas que se socorreram pela MP 927/2020, tiveram a opção pelo teletrabalho até o dia 31/12/20 determinado pelo decreto 06/2020.

A MP 927 não foi transformada em lei pelo Congresso, assim perdendo a sua validade. Porém, alguns dos dispositivos, como a redução de jornadas e suspensão de contratos, presentes na MP 936 foram prorrogados e convertidos na lei 14.020/2020, fazendo com que empresas hoje optem pela modalidade de teletrabalho deverão observar os termos da legislação, não podendo mais flexibilizar.

As medidas que cobram imediatismo para a contenção das contaminações pelo Coronavírus são incompatíveis com alguns aspectos do teletrabalho conforme a CLT, o qual exige mais tempo de preparo.

Vale ressaltar que as pessoas que já trabalharam em situação de teletrabalho mesmo antes da pandemia, não sofrerão alterações no seu contrato de trabalho, sendo aplicadas todas as previsões da CLT, e não da MP 927/2020.

2.2 TELETRABALHO E A SAÚDE – OS ESTRESSORES IDENTIFICADOS

Os estressores identificados mais importantes foram os seguintes:

- a) a carga de trabalho aumentada, em muitos casos pelo excesso de reuniões levando a sensação de sobrecarga e esgotamento mental;
- b) a dificuldade do autogerenciamento impactando na gestão de tempo e na perda de prazos;
- c) a jornada de trabalho estendida e fracionada, devido ao fato de as atividades domésticas terem se intensificado pela ausência dos serviços habitualmente contratados, assim como a perda de apoios familiares importantes como avós, tias e o fechamento das escolas e creches. Com isso, a realização de reuniões ao mesmo tempo em que se preparava o almoço, se acompanhava filho(s) nas atividades escolares online e se limpava a casa, também foram importantes estressores identificados;
- d) para muitos trabalhadores a sensação é de que o trabalho passou a “morar” em sua casa, deixando de existir fronteiras e levando a uma necessidade de se manter constantemente conectado com grande dificuldade em se desligar do trabalho, “abro meu computador e nem sei para quê” (sic)²;

e) alguns relatos, em grupos ainda recentes, referem a sensação de que “todos os dias são iguais” (sic)³, mesmo os finais de semana, contribuindo para diversos sintomas emocionais;

f) também foi citada a baixa interação social por longos períodos sem contato com colegas de trabalho;

g) aumento do estresse em gestores com dificuldade em liderar à distância e com perfis mais controladores. “Ninguém virou obstetra” (sic)⁴, disse um trabalhador numa roda de conversa, se referindo a acionamentos tarde da noite e à urgência no retorno, presente em algumas lideranças fora do horário de trabalho, fato pouco comum no modelo presencial;

h) a vivência dos diversos papéis sociais dentro de um único local e a perda da fronteira entre casa e trabalho, com a interferência da família em situações de trabalho, foram citados como estressores importantes e, pontos altos para o aumento da ansiedade e irritabilidade;

i) ambientes familiares conturbados também aparecem como fator de estresse. Em uma pesquisa realizada pelas facilitadoras entre maio e outubro de 2020, com 1850 trabalhadores, 44% relataram não possuir um ambiente tranquilo para se trabalhar e, no cruzamento dos dados, esses mesmos trabalhadores foram os que mais apresentaram aumento de ansiedade e irritabilidade:

- por esse e outros motivos, como a hiper convivência, os conflitos entre trabalho e família foram exacerbados durante a pandemia, levando a sentimento de culpa, irritabilidade e frustração. Além de situações relacionadas ao adoecimento em familiares, como a própria pandemia COVID-19 ou adoecimento emocional em cônjuges e filhos.

j) muitos trabalhadores também relataram a dificuldade em dormir mais cedo, ficando acordados muito além do habitual, chegando a trocar o dia pela noite. Relatos de insônia e sono fragmentado também apareceram, impactando nas atividades diárias pessoais e profissionais. Em muitos casos essas situações se deram pelo excesso de preocupação, ansiedade, medo de adoecer ou de perder o emprego, entre outros motivos.

2.3 TELETRABALHO E A SAÚDE MENTAL

O trabalho tende a ser um fator de proteção à nossa saúde mental. Mas, será que essa nova forma de organização do trabalho, que requer readaptação e altera totalmente a maneira pela qual realizamos nossas tarefas pode gerar impactos no nosso bem-estar psicológico? Segundo Sakuda e Vasconcelos (2005), um dos desafios do novo trabalho tecnológico a domicílio é separar as dimensões do trabalho e da sua vida privada. O teletrabalho pode, também, aumentar a propensão a sentimentos subjetivos de isolamento social. Para algumas pessoas, a maior rede de relacionamentos sociais está em seus colegas de trabalho, sendo muito prejudicial o rompimento do vínculo diário, principalmente se este ocorrer de forma abrupta. Isso pode provocar sentimento de solidão e desamparo, pois a rede socioafetiva do teletrabalhador pode ficar comprometida.

Além disso, outro fator importante refere-se a sintomas de ansiedade, os quais podem surgir diante das demandas laborais e possíveis dificuldades para a aquisição e manejo de dispositivos tecnológicos necessários para o bom desempenho laboral.

As dificuldades na conciliação das demandas domésticas e as advindas do teletrabalho, a responsabilização integral do trabalhador pela organização dos recursos indispensáveis para o cumprimento de suas tarefas e a má gestão dos tempos de pausa, lazer e convívio familiar e com amigos, mesmo que virtualmente, podem gerar irritabilidade, compulsão, agressividade, tristeza, exaustão, entre outros sinais e sintomas.

As unidades de saúde do trabalhador precisam ficar atentas aos prejuízos à saúde mental que podem ser provocados, caso o teletrabalho não seja desenvolvido em uma perspectiva de responsabilidade compartilhada. Sendo assim, é importante que estratégias de enfrentamento aos estressores sejam construídas por todos os envolvidos nessa nova configuração.

2.4 SETORES COM MAIS SOFRIMENTO PSÍQUICO

As atividades realizadas demonstraram que algumas áreas foram mais afetadas, com relatos de alto sofrimento emocional em trabalhadores das áreas de vendas, comunicação e marketing e a área de TI, em especial esta última com muita pressão e sobrecarga de trabalho levando a altos níveis de estresse.

Sendo assim, observando alguns dos impactos negativos relatados acima, tais como: o teletrabalho como risco de isolamento profissional, afetar negativamente as interações sociais e de amizade, levando à individualização, ansiedade, diminuição do compartilhamento e do conhecimento, dificuldades para realização do trabalho, tele pressão, diminuição da comunicação com a equipe, diminuição do reconhecimento e feedback.

Diante dos relatos e solicitações de intervenção, em nossa vivência, áreas como Vendas e Comunicação e Marketing se configuraram como áreas com maior sofrimento psíquico diante da nova modalidade.

3 POSSÍVEIS ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO NO TELETRABALHO

Minimizar esses impactos negativos passa por toda uma revisão a respeito da organização do trabalho, gestão de pessoas, estilo de liderança, segurança psicológica, a implantação de programas estruturados de saúde mental no trabalho além de um olhar ampliado para as necessidades do trabalhador dentro do contexto de trabalho e vida pessoal em que está inserido. Controles e a ajuda ao trabalhador para que realize pausas e micro pausas, ampliação do descanso estabelecendo *day off* e férias de 20 dias podem contribuir. Treinamentos de lideranças para lidarem melhor com as questões de saúde e adoecimento mental no ambiente de trabalho também têm se mostrado bastante eficazes.

Por outro lado, as mídias sociais podem ser usadas para a diminuição do sofrimento psíquico, como possibilidade de estabelecer e manter as relações sociais.

Em resumo, qual o impacto do teletrabalho na saúde mental do trabalhador? A quem devemos atribuir o aumento da ansiedade, da depressão, das crises de pânico e tantos outros sintomas e psicopatologias? São desencadeados pelo teletrabalho ou pela COVID? Diante do cenário de pandemia podemos considerar que ambos os fenômenos têm a sua contribuição, com prós e contras.

Tratando somente da modalidade de teletrabalho, na atualidade e, podemos afirmar que, por longa data, avaliar o impacto na saúde mental de forma isolada não será possível, diante do fato de competir com a COVID e todo o lastro de prejuízos que ocasionou na vida de muitos trabalhadores, tais como o luto – muitos trabalhadores perderam amigos e familiares, sendo que alguns perderam mais de 2 pessoas da família em curto espaços de tempo – e dificuldades econômicas – mesmo que o trabalhador tenha se mantido empregado, outras pessoas da família perderam seus empregados, tendo o trabalhador que assumir outras responsabilidades financeiras, além das suas, além do impacto do medo na saúde mental.

É inegável que o cenário de pandemia trouxe um contexto de adoecimento emocional significativo, independentemente do teletrabalho.

Dados preliminares da Pesquisa de Saúde Mental do Ministério da Saúde, coletados a partir do questionário online disponível entre 23 de abril a 15 de maio, revelam uma elevada proporção da ansiedade (86,5%) e uma moderada presença de

transtorno de estresse pós-traumático (45,5%) entre os 25.118 brasileiros que acessaram o questionário no período pesquisado (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Sugere-se que avaliações acerca da saúde mental do trabalhador relacionadas somente ao teletrabalho, sejam realizadas, no mínimo 12 meses após o término da pandemia para que se tenham dados livres desse cenário tão caótico. Porém, pesquisas recentes sugerem que o teletrabalho veio para ficar e que se tornará a nova realidade da grande maioria das empresas no mundo.

3.1 MOBILIZAÇÃO DAS EMOÇÕES NA REAÇÃO À ADVERSIDADE DO TELETRABALHADOR À PANDEMIA

Saber mobilizar as emoções ao serviço de um objetivo, é essencial para concentrar a atenção, a automotivação, a competência e para a criatividade. Por último, o autocontrole emocional – adiar a recompensa e dominar a impulsividade – é uma capacidade exímia, que está subjacente a todo o tipo de realizações. Assim, o segredo não está em evitar as inevitáveis perturbações e frustrações da vida, mas sim em aprender a recuperar delas melhorando-se.

Parece plausível aceitar, que a situação de emergência pandémica atual e o contexto de teletrabalho vem colocar em evidências, fatores de ordem ambiental ou externa (tal como, a luz, o som, a acústica, as características térmicas), mas também de ordem interna ou comportamental que condicionam o rendimento (*performance*), o humor ou disposição (*mood*) do colaborador (tais como a capacidade de foco, a automotivação ou a capacidade de lidar com a frustração).

O desenvolvimento de um conjunto de competências individuais (*skills*), adaptado ao trabalho a realizar em autonomia torna-se assim, uma essencial preocupação das organizações de forma a melhorar o bem-estar do colaborador.

Em síntese, a percepção das emoções é uma ferramenta essencial para a mitigação de consequências posteriores. Saber perceber os limites, gerir o *stress* ou saber organizar o trabalho e o tempo, tornam-se agora fundamentais ao bem-estar e saúde do colaborador em teletrabalho.

O teletrabalho é a atualidade, requer de todos, disciplina e estabelecimento de limites, requer também, uma melhoria das nossas competências pessoais, face às adversidades.

CONCLUSÃO

Diante do exposto ficam as perguntas: Qual o impacto do teletrabalho na saúde mental do trabalhador? A quem devemos atribuir o aumento da ansiedade, da depressão, das crises de pânico e tantos outros sintomas e psicopatologias? São desencadeados pelo teletrabalho ou pela COVID-19? Diante do cenário de pandemia podemos considerar que ambos os fenômenos têm a sua contribuição, com prós e contras. Tratando somente da modalidade de teletrabalho, na atualidade e, podemos afirmar que, por longa data, avaliar o impacto na saúde mental de forma isolada não será possível, diante do fato de competir com a COVID-19 e todo o lastro de prejuízos que ocasionou na vida de muitos trabalhadores, tais como o luto – muitos trabalhadores perderem amigos e familiares, sendo que alguns perderam mais de 2 pessoas da família em curto espaços de tempo – e dificuldades econômicas – mesmo que o trabalhador tenha se mantido empregado, outras pessoas da família perderam seus empregados, tendo o trabalhador que assumir outras responsabilidades financeiras, além das suas, além do impacto do medo na saúde mental. Em resumo, é inegável que o cenário de pandemia trouxe um contexto de adoecimento emocional significativo, independentemente do teletrabalho.

TELEWORK IN PANDEMIC TIMES
ADAPTATIONS, WORKERS' RIGHTS AND THE IMPACTS GENERATED DURING
THE PERIOD OF PUBLIC CALAMITY

ABSTRACT

The present study aimed to deepen and denote information from a study regarding teleworking in times of pandemic - adaptations, workers' rights and the impacts generated during the period of public calamity. In this way, the purpose of this work was to make some considerations and provide subsidies on the conceptual, legal and rights aspects of telework in Brazil, the impacts caused by the pandemic on it and through the rights of workers, without the pretension of exhausting the Subject. However, entering the field of justification of this study, the theme is of paramount importance and today, entering the innovations constituted by the Law to the legal system. In short, the general objective of this study was to demonstrate that, legally, not only the practice and regulation of telework in Brazil, but also the impacts caused by the Covid-19 Pandemic and the relationship with the rights of workers in contemporary homeland society.

Keywords: Telework. Pandemic. Labor rights. Worker.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. D. M. As Relações de Trabalho na Modalidade Home Office em Empresas de Bens de Consumo.

Antunes, E. D.; Fischer, F.M. (2020). Ninguém é uma ilha: Os riscos do Teletrabalho à saúde do trabalhador e da trabalhadora. Série Temática: Teletrabalho: Aspectos adversos do Teletrabalho para a saúde dos trabalhadores [on-line]. Publicado em 08/2020. Acessível em <https://apmtsp.org.br/aspectos-adversos-do-teletrabalho-para-a-saude-dos-trabalhadores/> (acessado em 18/09/2022)

Art. 75C Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43 (jusbrasil.com.br)

CAVALCANTE, R. F. H; CALCINI, R. S. O teletrabalho na modalidade de home office, 2020.

FILHO, M. C. T. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. Revista TST, São Paulo, vol. 83, nº 3, jul/set, 2017.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). GÓES, Geraldo S.; MARTINS, Felipe S.; NASCIMENTO, José Antônio S. do. Potencial de teletrabalho na pandemia no Brasil e no mundo. Carta de Conjuntura, n. 47, 2º trimestre, 2020. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencialde-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo>>.»<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencialde-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo>

LEI 12551 (planalto.gov.br)

LEI 13467 (planalto.gov.br)

Ministério da Saúde (2022). Resultados preliminares da pesquisa sobre saúde mental [on-line]. Acessível em <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/resultados-preliminares-de-pesquisa-sobre-saude-mental-sao-divulgados> (acessado em 11/10/2022)

SOBRATT e THE FUNNEL BRASIL. Home office em tempos de quarentena – 07/09/2022. Acessado em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/07092022-home-office-em-tempos-de-quarentena/>

Teletrabalho e sobreaviso: distinções - Jus.com.br | Jus Navigandi

Teletrabalho - TST