



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

**ASPECTOS HISTÓRICOS DO TELETRABALHO:
DESENVOLVIMENTO E EVOLUÇÃO NORMATIVA NO BRASIL E O DIREITO À
DESCONEXÃO**

ORIENTANDO: WILLIAN DA SILVA BRITO
ORIENTADORA: PROF. JOSE ANTONIO TIETZMANN E SILVA

GOIÂNIA
2022

WILLIAN DA SILVA BRITO

**ASPECTOS HISTÓRICOS DO TELETRABALHO:
DESENVOLVIMENTO E EVOLUÇÃO NORMATIVA NO BRASIL E O DIREITO À
DESCONEXÃO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Jose Antônio Tietzmann e Silva

GOIÂNIA

2022

WILLIAN DA SILVA BRITO

**ASPECTOS HISTÓRICOS DO TELETRABALHO:
DESENVOLVIMENTO E EVOLUÇÃO NORMATIVA NO BRASIL E O DIREITO À
DESCONEXÃO**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof. Jose Antônio Tietzmann e Silva Nota

Examinador Convidado: Prof. Titulação e Nome Completo Nota

SUMÁRIO

RESUMO	04
INTRODUÇÃO	04
1 A HISTÓRIA DO TELETRABALHO.....	05
1.1 CONCEITO E DISTIÇÕES.....	05
1.2 Aspectos Históricos da Descentralização do Trabalho no Âmbito Internacional.....	07
1.3 Evolução Histórica Do Teletrabalho no Brasil.....	09
2 ASPECTOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO NO BRASIL.....	11
3 DIREITO A DESCONEÇÃO.....	13
3.1 A HIPERCONEXÃO	15
3.2 Trilhas Normativas.....	16
CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS	17

ASPECTOS HISTÓRICOS DO TELETRABALHO:
DESENVOLVIMENTO E EVOLUÇÃO NORMATIVA NO BRASIL DURANTE A
CRISE EPIDEMIOLÓGICA DO COVID-19

Willian da Silva Brito¹

RESUMO

As leis do teletrabalho estão sendo cada vez mais flexíveis, permitindo que as pessoas trabalhem de onde quiserem. Isso tem trazido muitos benefícios, como a redução dos custos com transporte e alimentação, além de maior flexibilidade no horário de trabalho. Algumas empresas têm adotado o teletrabalho como forma de atrair e reter talentos, pois isso torna o ambiente de trabalho mais atrativo para os profissionais. O que torna o teletrabalho uma ótima opção para quem quer ter mais flexibilidade em seu horário e/ou local de trabalho. Além disso, o teletrabalho também permite que as pessoas economizem tempo e dinheiro com deslocamentos, pois elas podem trabalhar de casa ou de qualquer outro lugar que tenha acesso à internet.

Palavras-chave: teletrabalho. trabalho remoto. Covid-19.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho no Brasil está apresentando crescimento exponencial. Segundo a pesquisa Telework Index realizada pelo site de empregos Catho, o número de brasileiros que trabalham remotamente já ultrapassa a marca de 4 milhões. Esse é um crescimento significativo em relação aos últimos anos e demonstra que as empresas estão cada vez mais abertas às novas formas de trabalho.

O teletrabalho oferece inúmeras vantagens, tanto para as empresas quanto para os funcionários. Por exemplo, os colaboradores podem ter mais flexibilidade de horários e podem trabalhar de qualquer lugar, o que torna mais fácil conciliar o

¹ Acadêmico (a) do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail: willian.brito51@gmail.com

trabalho com a vida pessoal. Além disso, as empresas também economizam com custos de infraestrutura e podem chegar a novos mercados.

Com tantas vantagens, não é surpreendente que o teletrabalho esteja crescendo tanto no Brasil. E certamente esse crescimento tende a continuar nos próximos anos.

1. A HISTÓRIA DO TELETRABALHO

1.1 CONCEITO E DISTIÇÕES

A priori, vale ressaltar os substantivos comumente utilizados no âmbito trabalhista quanto ao tema em tela, tais como: *home office*, teletrabalho, trabalho remoto, uma vez que, estes não são substantivos.

A expressão inglesa *home office* ganhou notoriedade com o advento da Pandemia Covid-19, sendo este termo integralizado pela Academia Brasileira de Letras (ABL) desde 2021:

Definição:

1. Modalidade de trabalho remoto na qual o profissional exerce suas atividades laborais em ambiente doméstico (num cômodo ou espaço provido dos equipamentos necessários).

2. Cômodo ou espaço da residência voltado para a execução das atividades laborais. [Anglicismo.]

Ao traduzir o termo supracitado, literalmente *home office* denota: escritório domiciliar, contudo, apesar da origem estrangeira da palavra, ela tem significado diferente para os nativos da língua inglesa, estes, por sua vez, usam o termo *home office* quanto ao local onde se trabalha, ou seja, neste caso em domicílio, e não quanto à modalidade do trabalho exercido. Para designar quanto a forma de trabalho realizado é utilizado o termo *remote work*. Entendimento elucidado pela professora da Escola de Idiomas Red Balloon, Fernanda Lopes:

Esse termo não se aplica à língua inglesa de forma alguma. O que acontece é que o 'home office', da maneira que pensam os falantes da língua inglesa, refere-se ao local de onde se está trabalhando. E as pessoas que trabalham no formato remoto, que não trabalham no escritório, utilizam 'remote work' ou 'remote job', diz a professora.

Já a expressão teletrabalho e trabalho remoto, são termos jurídicos adotados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para designar o empregado que realiza suas atividades de forma remota, ou seja, sem a necessidade da presença física em um escritório por exemplo, e que façam uso de periféricos tecnológicos que possibilitem a troca de informações e comunicação, ressalta-se que a norma não versa ser o domicílio do empregado o único local para a atividade do teletrabalho, além da expressa obrigatoriedade de haver exposta expressivamente esta modalidade de emprego no contrato de trabalho, como aludido normativamente nos arts. 75-B e 75-C da CLT:

Art. 75-B. Considera-se **teletrabalho ou trabalho remoto** a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (*grifo nosso*).

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

Ou seja, o legislador teve o esmero quanto adoção da nomenclatura para o modelo de trabalho remoto, não fazendo uso da expressão inglesa corriqueiramente utilizado em âmbitos corporativos, além de específica detalhadamente os requisitos para que um trabalho seja tipificado como trabalho remoto.

Durante o ápice da pandemia Covid-19, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) trouxe esclarecimento quanto ao conceito e distinção entre teletrabalho e trabalho remoto, entretanto, a OIT reconhece que os termos são detentores de aspectos semelhantes, o que torna uma linha tênue quanto ao seu entendimento, o que gera uma possibilidade de confusão ao misturar as características. Contudo o conceito adotado para o teletrabalho foi o de um “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

Destarte, segundo OIT, o trabalho remoto e teletrabalho, apesar de terem características de descentralização do local de trabalho possibilitando sua a realização total ou parcial em ou vários lugares, é o trabalho remoto “maior” e restando assim o teletrabalho uma vertente inserida dentro do trabalho remoto, e que é característica distintiva do teletrabalho o uso de tecnologias e dispositivos digitais para realização de suas atividades.

Ainda na ceara internacional, importante observar que Fundação Europeia para a melhoria das Condições de Vida e Trabalho, tem uma conceituação abrangente

quanto ao teletrabalho, onde não reside uma necessidade de relação de trabalho, *in verbis*:

Qualquer forma de trabalho desenvolvida por conta de um empresário ou de um cliente, por um trabalhador dependente, um trabalhador autônomo ou um trabalhador em domicílio, efetuada regularmente e durante uma parte importante do tempo de trabalho tradicional, utilizando tecnologia de informática e/ou telecomunicações.

1.2 ASPECTO HISTÓRICOS DA DESCENTRALIZAÇÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO INTERNACIONAL

O teletrabalho veio a ser um dos instrumentos a ser desenvolvidos para dar dinamismo dentre à outras vertentes de modelo de trabalho no âmbito jurídico e econômico, contribuindo assim para a manutenção do emprego diante da atipicidade do cenário econômico causado pelo Covid 19.

É interessante estar ciente que esta modalidade teletrabalho não é uma novidade que surgiu com advento da pandemia, tendo como datação de seu surgimento o ano de 1857, nos Estados Unidos. Neste referido ano, Edgard Thomson, em título de proprietário de uma linha ferroviária, fez adoção laboral de um telégrafo de sua empresa, com a finalidade de flexibilizar a gestão das distintas divisões de sua empresa de forma remota (KRIEGER, 2013, P. 3).

Apesar de Edgar Thomson ser reconhecido pela primeira aplicação do teletrabalho, há pacificidade de que, é a invenção do telégrafo o primeiro instrumento a proporcionar a descentralização do trabalho, e é de mérito do francês Claude Chappe a confecção deste aparelho em 1783 (FINCATO, 2016, p.369):

[...] O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como pelo emprego de um código de transmissão/decodificação. O sistema francês contava com uma série de torres, dispostas em sequência, da forma mais linear possível. Como cada torre era dotada de um telescópio, sinais emitidos em cada uma eram vistos com facilidade pelo operador da torre vizinha, que os retransmitia para a torre subsequente. Este tipo de sinalização baseava-se na experiência do telégrafo de semáforos, que ao longo das costas e junto aos portos noticiavam a chegada, largada ou localização de navios. Seu uso era puramente militar e pretendia ser um complemento do sistema defensivo contra ingleses e holandeses [...].

Já no século XX, em 1962, recebeu notoriedade o método laboral adotado pelo inglês Stephane Shirley, seu chamado empreendimento *Freelance Programmers*, versava em elaborar programas de computador para empresas, era executado e

administrados em sua residência. Shirley desenvolveu um programa para a empresa F. International em 1964, agregando quatro trabalhadores, contudo sua ascensão veio em 1988, e seu negócio foi renomeado para *F.I. Group PLC*, nesta fase o grupo já comportava mil e cem teletrabalhadores.

Mesmo diante das outrora inovações trabalhistas, a formalização do conceito só veio por advento de Jack Nilles, que produziu um estudo em 1973/1974, concebendo originalmente a expressão terminológica de *telecommunting*, o equivalente ao teletrabalho no Brasil. Neste estudo de Nilles, foi atribuído a este termo anteriormente citado, a ideia da realocação parcial ou total do ambiente de trabalho para a residência do colaborador. O autor, discorre em seu estudo, que à época, a tecnologia não avançara suficiente para evolução desta modalidade, até então, novo tipo de trabalho, pois o âmbito empresarial não vislumbrava no *telecommunting* uma aferição vantajosa para lucro. O momento de concretização veio somente com massificação do acesso à *internet* nos anos 90, formulando os meios necessários para efetivação das teorias proposta do trabalho remoto.

Ainda na década de 90, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na realização da convenção nº 177 de 1996, discorre acerca do tema, e conceitua o trabalho realizado de forma remota: “o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”. A simples conceituação trazida pela OIT, ainda que não traga melhorias diretas ao teletrabalhador, foi uma importante ação no processo evolucionário desta tipicidade de trabalho, ou seja, um reconhecimento internacional que teve repercussão e influência nas análises jurídicas acerca do tema, contribuindo globalmente para as fundamentações e criações de normas trabalhista.

Vale destacar países com notórias atividades no teletrabalho, é o que revela o gabinete de estatísticas europeu (EUROSTAT), segundo análise dos dados, antes mesmo do impulso no teletrabalho advindo da pandemia Covid-19, Luxemburgo, era um dos países que mais apontava demanda por trabalho remoto ou misto. Esta mesma fonte de pesquisa, relatava ainda em 2019, que países como Holanda e Finlândia tinham trabalhadores recorrendo à esta modalidade de trabalho, resultando em uma taxa para ambos os países, onde 14,1% dos trabalhadores trabalhavam regularmente de casa.

1.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO NO BRASIL

Como o teletrabalho requer uso de tecnologias da comunicação para sua efetividade e configuração como modalidade, no Brasil houve um certo atraso para sua ascensão, isso porque o acesso, preço e qualidade das tecnologias ainda estavam em estado embrionário até a primeira década do século XXI.

Até 2010, de acordo com a Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL), era esmiuçada a regulação quanto ao fornecimento e qualidade da *internet*, só a parti deste referido ano é que se foi discutido a velocidade ofertada por um provedor e o mínimo exigido para entrega ao cliente, do qual à época era de 10% da velocidade contratada. Posteriormente, em 2014, a ANATEL estipulou um mínimo de 80% da velocidade média ofertada da *internet* pelos provedores, e um mínimo de 40% para velocidade instantânea (velocidade no momento da aferição).

Outro ponto a ressaltar são os componentes físicos para realização do teletrabalho, como o computador por exemplo. Para maior clareza do obstáculo do acesso à informática, segundo dados do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), o preço médio de um computador em 1996 era de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), onde o salário-mínimo vigentes neste ano era de R\$ 112,00 (cento e doze reais).

Partindo da premissa do topo piramidal normativo brasileiro – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, precisamente ao artigo 6º, que dispõe o trabalho com um direito social, assim como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que destoa no seu art. 23: ‘Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego’, verifica-se a urgência quanto à efetividade de tais garantias, tendo em vista as mudanças e criações de novas modalidades de emprego e trabalho.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no censo de 2010, constata que já havia mais de 20 milhões de trabalhadores que tinha a própria residência como local principal de trabalho, apesar da amostragem não elucidar se

trabalhadores como donas de casas estavam integradas à essa amostragem. Contudo, o número é expressivo, e teve peso para surgir a necessidade de uma atualização normativa legal, mudando assim a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, surgindo assim, uma alusão ao teletrabalhador:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

Porém, não houve um resguardo concreto da modalidade de trabalho, ou seja, apesar do superficial reconhecimento teletrabalho, não houve por parte do legislador, uma análise detalhada que garantisse conceito, proteção jurídica, ou perspectivas e atualizações advinda do trabalho remoto.

No Brasil, foi por intermédio da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), que, em 2018, veio o apontamento da modalidade teletrabalho, tendo como causa, que a parti deste momento, passa a ser realidade no país. Agora, a conceituação legal, tal como sua regulamentação como modalidade de trabalho, veio com a promulgação pela Lei 13.467/2017, disposto no capítulo II – A, nos arts. 75 – A ao E, assim como o referido no art. 75 -B e parágrafo único, ambos dispostos na CLT:

Art. 75 – B. Considera-se 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.
Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Apesar de trazer um respaldo jurídico trago pelo artigo 75-B da CLT, é observável que reside aqui a possibilidade de confusão entre duas modalidades de trabalho, o trabalho externo e o teletrabalho, uma vez que, ambos compartilham expressiva semelhança, a de que haja a prestação de serviço a distância. Contudo, a principal distinção entre eles é que no teletrabalho, o empregado possui um local fixo, seja seu domicílio, escritório corporativo, *lan house* ou cafeteria, o que não ocorre no trabalho externo. Ocorre que poderá haver o equívoco de se efetivar o teletrabalhador na modalidade de trabalhador externo caso sobre este não se tenha meio de controlar sua jornada de trabalho, como é entendido a exigência no art. 6º, parágrafo único da Lei 13.467/2017:

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.

Parágrafo Único. 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" (Redação conferida pela Lei n. 12.551, de 15.12.2011).

2 ASPECTOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO NO BRASIL

Conforme dados do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), diante da pandemia do Corona vírus, foram necessárias medidas de restrições à circulação e aglomeração de pessoas, o que resultou no cenário onde 11% dos trabalhadores ativos no Brasil exerceram suas atividades profissionais de forma remota.

O teletrabalho brasileiro é uma modalidade já reconhecida no Direito brasileiro. Contudo, paira no âmbito jurídico, a insegurança quanto ao direito do pagamento de horas extras. Isso porque, há controvérsia quanto ao assunto em tela, vejamos, por um lado, na promulgada Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, alude quanto à exclusão de pagamento de horas a empregados em regime de teletrabalho. Em contrapartida, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), tem posicionamento divergente quando aprovou o Enunciado 21, que dispõe a possibilidade de horas extras nos casos em que resida controle de jornada.

Entretanto, a ceara do Direito Trabalhista vem sendo ponto de frequentes alterações normativas, e para o teletrabalho houve um singelo respaldo quanto à garantia de horas extras, por isso, importante ressaltar o sancionamento da medida provisória 1.108/2022, disposta no dia 28/03/2022, na qual traz significativas mudanças na modalidade empregatícia de trabalho remoto. O teletrabalho passa a ganhar uma variante a mais: teletrabalho por demanda - neste tipo, o empregador não tem obrigação do controle de jornada de trabalho, ou seja, o trabalhador trabalhará por produção, tendo a livre vontade de escolher seus horários e rotinas, restando assim, sendo a única modalidade como exceção ao controle de jornada. Ademais, fica tácito a possibilidade do teletrabalho convencional (que não seja o por demanda), de ganhar horas extras desde que consiga comprovar carga horário trabalhada que ultrapasse 8 horas diárias e 44 semanais. Contudo, há de ressaltar que esta medida provisória tem validade de apenas 4 meses, ou seja, caso não tenha aprovação do

Congresso neste período, volta-se ao limbo quanto à garantia das horas extras do teletrabalhador.

No momento atual, na primeira quinzena de setembro, o presidente em vigência Jair Bolsonaro, sancionou a Lei 14.442, de 2022, da qual discorre sobre auxílio-alimentação e teletrabalho, que teve origem na Medida Provisória.

No Capítulo II da CLT, trata da duração máxima da jornada de trabalho, e recente Lei supracitada trouxe alteração quanto ao teletrabalho, adicionando um inciso ao artigo 62, do qual exclui o teletrabalho por produção ou tarefa:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

Tal medida traz flexibilidade ao trabalhador desta modalidade na realização do teletrabalho por produção ou tarefa, o que possibilita conveniência na escolha dos horários em que quer trabalhar e na quantidade de horas que deseja realizar. Por outro lado, impera a possibilidade de onerosidade ao empregado, pois tira deste o direito de horas extras ainda que comprove que sua rotina laboral ultrapasse as 8 horas diárias como determinado no art. 58, da CLT.

Um tema suplementar que merece discursão e não foi recepcionada pela última alteração pela Lei 14.442 é quanto ao retorno do empregado para o regime presencial de trabalho e alteração entre os dois regimes, pois no art. 75-C da CLT, § 1º, em caso de alteração entre regime presencial e remoto, fica facultado mútuo acordo entre empregador e empregado, porém, na hipótese de retorno à modalidade presencial, o poder decisão fica a cargo do empregador, conforme § 2º deste mesmo artigo:

§ 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja **mútuo acordo entre as partes**, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (*grifo meu*).

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (*grifo meu*).

Não menos importante, o legislador não trouxe reexame ao que concerne os custos com a aquisição dos meios tecnológicos, ou seja, ainda permanece o entendimento de que os custos com aquisição, manutenção e/ou reembolso ficar a cargo de previsão contratual.

Enfim, apesar da CLT tratar o teletrabalhador como exceção na jornada de trabalho, isso não autoriza o empregador uso de excessivo dessa mão de obra como bem queira. Ademais, é fático o risco do trabalhador, a parte mais frágil da relação trabalhista, ser lesada em contrato onde tenha que se submeter um regime trabalhista sem amparo legal para horas extras (teletrabalho por produção) e ainda que seja ele o provedor dos meios de telecomunicações.

3 DIREITO À DESCONEÇÃO

A última alteração normativa do teletrabalho, trazida pela lei 14.442/22, no que tange ao tempo em que o empregado fica à disposição do empregador deixou lacunas que merecem ser pautadas. Isso porque no art. 75-B, § 5º, da CLT, dispõe que o empregado que permanece a fazer a utilização dos equipamentos ou *software* fora da jornada de trabalho, não terá reconhecimento como tempo à disposição ou regime de prontidão, deixando mera exceção para acordo individual de trabalho ou convenção coletiva de trabalho:

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No tempo à disposição ao empregador, deixar a faculdade de exceção para um acordo individual, é fragmentar a segurança do direito de proteção de jornada do empregador, o que é visto comumente em ações reclamatórias trabalhista, onde o empregado estende demasiadamente suas horas de trabalho além da jornada habitual, como por exemplo, o atendimento de ligações, verificação ou envio de *e-mail*.

É uma pauta que requer especial atenção. se por um lado o teletrabalho traz flexibilidade e autonomia para as relações laborais, onde se mostrou uma importante ferramenta, principalmente se fez pertinente efetiva durante o *lockdown*

trazido por consequência da pandemia Covid-19, doutro lado fica possibilidades de ferir direitos do trabalhador, como o direito a desconexão, prevista na Constituição Federal.

Destarte observar as mutações nesse cenário de adaptabilidade durante e pós-pandemia, portanto, quaisquer entendimentos não deverão ser firmados prematuramente. A pesquisa realizada pela Grant Thornton em 2020, do qual abordou o trabalho “*home office*”, aponta que a era pré-pandemia tinha como base no ambiente corporativo o alcance de objetivos e comprometimento, contudo, este comportamento e entendimento mudou com a epidemia, onde paira a necessidade de adaptabilidade:

Nesse cenário, inobstante a atenção necessária que se deva ter com o desenvolvimento das armadilhas que pairam sobre os “*homo technologicus*” e os inevitáveis desdobramentos que afetarão nossas liberdades individuais, direito a privacidade, entre outros, não podemos ficar estagnados e refratários ao teletrabalho, seja no formato integral ou híbrido, que indiscutível já faz parte do nosso novo “normal”.

Portanto, o Instituto de Pesquisa Grant Thorton já alude quanto ao posicionamento extremado: seja para o lado integralmente do teletrabalho, que poderá acarretar possíveis danos como lesão a privacidade e liberdade; seja pela negação de adoção ou permanência dos sistemas remotos de trabalho, dano a necessidade deste modelo, haja vista que traz flexibilidade diante de uma sociedade globalizada.

3.1 A HIPERCONEXÃO

Uma das mazela advinda com a tecnologia do trabalho, é fato “do trabalhador sair do trabalho, mas o trabalho não sair do trabalhador”, ainda que este encerre seus expediente, atividades extra expediente lhe se são atribuídas, trazendo um *status* de hiperconexão, assim ensina Marta Gabriel: ...está em uma revolução civilizacional, porque a banda larga de *internet* permitiu mudanças na nossa condição de “estar conectado” para “ser conectado” num mundo completo e absoluto estado de simbiose (Você, eu e os robôs: pequeno manual do mundo digital, p. 17).

Um foco pertinente de atenção em dar prosseguimento nesta abordagem de sociedade hiperconectada, versa sobre que o meio social contemporâneo vive ‘*on-line*’, e esta característica não repousa apenas sobre relações de trabalho, dado a condição humana viver: em tempo real, com notícias, entretenimento, rede sociais etc.

O presente estudo não tem obtenção de apresentar solução, ou posição definitiva para delicado e atual tema, do qual é merecedor de estudos futuros e com maior densidade.

Entretanto, há de observar que não parecer ser coerente atribuir ao teletrabalho como responsável exclusivo no encalce provocados pela hiperconexão, como estresse mental, fragmentação da privacidade e liberdade individual. Douro lado, verdadeiro é a possibilidade que o empregador gera ao empregado quando lhe exige demasiadamente tempo a sua disposição ainda que por meio virtual, assim ressalta Luiz Otávio Pinto em 22 Anos da Sobratt: A evolução do Teletrabalho: Tomo I: Aspectos Jurídicos:

[...] o presente estudo não é insensível ao dano existência que se caracteriza quando um empregado finge desconhecer que, em pleno 2021, obrigatoriedade irracional de jornadas exaustivas, e que representam política institucional de uma organização, comprometem planos de vi na sua ampla concepção: convívio familiar, social, recreativo, cultural e espiritual.

Essa relação de hiperconexão poderá gerar ansiedade, depressões, desconfortos, incertezas, e ter o teletrabalho como potencializador ou causador destes infortúnios deve ser evitado.

3.2 TRILHAS NORMATIVAS

O cenário corporativo do teletrabalho munido de *software* com algoritmos que pontuam o desempenho do colaboradores e veladamente impõe uma maior produtividade, põe em risco o direito à desconexão.

Quando se reflete no sob a ótica normativa quanto ao direito à desconexão, vale mencionar países onde este tema já discutido há mais tempo e com alguma posições já estabelecidas, como é o caso da França, que desde 2017 ‘*A Loli Travail!*’ inseriu o parágrafo sétimo no artigo L. 2242-8 – Código de Trabalho Francês, do qual discorre que, empresas com mais de 50 empregados negociem regras acerca do referido direito. Em sentido semelhante, a Itália, com a Lei do ‘*Lavoro Agile*’, Lei n. 81/2017, regulamentou o direito à desconexão no trabalho.

O Brasil, atualmente discorre sobre a saúde mental do teletrabalhador, respaldada em projetos de lei, como a PL. n. 5.581/2020, seção III, este projeto

versa sobre “o tempo de desconexão é elemento necessário para saúde mental do teletrabalhador” e que “empregadores com mais 50 empregados deverão manter políticas internas de prevenção, educação e orientação para preservação da saúde mental dos teletrabalhadores”.

Outro projeto de lei em destaque é o PL. n. 4.931/2020, aqui, a pretensão reside sobre garantir o direito à desconexão digital, obrigando o empregador a especificar no contrato individual de trabalho os períodos de trabalho e descanso, ou estabelecer, mediante negociação coletiva, medidas adequadas de restrição e limitação de uso de meios tecnológicos de comunicação empresarial durante os períodos de descanso.

CONCLUSÃO

Mister a importância de zelar pelo equilíbrio psicofísico de qualquer ser humano, não podendo ser atrelado a regras rígidas sem dar a devida atenção a realidade de cada trabalhador ou empreendimento.

Trazendo o foco ao teletrabalho, ainda nos estreitos limites do qual se depara, que seja possível encontrar saídas além daquelas restritas à legislação, e que possa flexibilizar as relações trabalho, trazendo mútuo benefício ao empregador e empregado, não permitindo tão somente à lei, que por muitas vezes acaba por engessar as relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

22 Anos da SOBRATT: A Evolução do Teletrabalho: Tomo I: Aspectos Jurídicos / organizadores Fabiano Zavanella, Luiz Otávio Camargo Pinto. - - Campinas, SP: Lacier Editora, 2021.

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. Disponível em:
<<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/home-office>
>. Acesso em 15 mar. 2022.

ANATEL – AGÊNCIA NACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES. Disponível em:
<<https://www.gov.br/anatel/pt-br>>. Acesso em: 15 mar. 2022.
BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 25 mar. 2022.

BRASIL. Medida provisória nº 1.108/2022, de 28 de março de 2022. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 mar. 2022. Seção 1, p. 6.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4931/2020, 15 de outubro de 2020. Câmara dos Deputados, Poder Legislativo, Brasília, DF, 15 out. 2022. Seção 1.

BRASIL. Projeto de Lei nº 5581/2020, 17 de dezembro de 2020. Câmara dos Deputados, Poder Legislativo, Brasília, DF, 17 dez. 2022. Seção 1.

Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são organizados por tema. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema#:~:text=A%20%C2%AA%20Jornada%20de%20Direito,comiss%C3%B5es%20tem%C3%A1ticas%2C%20debateram%20mais%20de>>. Acesso em: 25 mar. 2022.

EUROSTAT. How usual is it to work from home?. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>> Acesso em 18 de maio de 2022.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiper conexão. Revista da Faculdade de Direito UFPR.

GURUS DO TELETRABALHO EM CONFRONTO. (2000). Entrevistas de Ruben Eiras com Jack Nilles, Charles Grantham, Gil Gordon e Bill Lessard e Steve Baldwin.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9258-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor.html?=&t=destaques>>. Acesso em: 02 mar. 2022.

IPEA. Análise sobre o trabalho remoto. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=38263>. Acesso em: 28 mar. 2022.

KRIEGER, Mauricio Antonacci. Teletrabalho: ideias basilares. 2013. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/home/artigos/167-artigos-jan-2013/4748-teletrabalho-ideias-basilares>>. Acesso em: 18 mar. 2022.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Trabalho à Domicílio: Novas Formas de Contratação*. Genebra: 1998. Disponível em: <<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/material/cadenas/>>. Acesso em 13 de maio de 2022.

UNICEF BRASIL. Declaração Universal dos Direitos Humanos: Art. 23, 1. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 28 mar. 2022.