



**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 II**

**TELETRABALHO NA PANDEMIA DE COVID-19:
REFLEXÕES SOBRE OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**ORIENTANDA – STHFANI GOMES DE LIMA
ORIENTADOR – PROF. JOSÉ ANTÔNIO TIETZMANN E SILVA**

**GOIÂNIA-GO
2023**

STHFANI GOMES DE LIMA

**TELETRABALHO NA PANDEMIA DE COVID-19:
REFLEXÕES SOBRE OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

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

Prof. (a) Orientador (a): José Antônio Tietzmann e Silva

GOIÂNIA-GO

2023
STHFANI GOMES DE LIMA

**TELETRABALHO NA PANDEMIA DE COVID-19:
REFLEXÕES SOBRE OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Data da Defesa: 28 de Novembro de 2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: JOSÉ ANTÔNIO TIETZMANN E SILVA Nota

Examinador Convidado: JULIO ANDERSON ALVES BUENO Nota

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, que, há 5 anos, me prometeu que eu iria para a Capital e cursaria uma graduação; hoje, essa promessa se cumpriu.

Quero agradecer também a minha mãe, minha irmã, meu irmão e meus sobrinhos que não pouparam esforços para me ver cumprindo o meu sonho; essa realização também é de vocês.

Aos meus avós, Osvaldo e Alzira, que Deus os tenha, que me ensinaram que a vida é muito pequena, então não devemos/podemos ter arrependimentos e que devemos viver a vida da melhor forma possível. Ao meu avô, Sebastião, que Deus o tenha, que me ensinou que a calma e a quietude são bem-vindas na vida. Eu sempre sentirei falta de vocês; sempre me lembrarei de tudo.

À minha Família, muito obrigada pelo orgulho que sempre sentiram por mim.

Às minhas cachorrinhas Zoe e Luna, que sempre estiveram comigo, vocês foram minhas alegrias muitas vezes; obrigadas pela companhia.

Aos meus professores, que sempre me incentivaram e tiveram o compromisso com a minha formação, meu muito obrigado.

E, por fim, quero agradecer a todos que, indireta ou diretamente, estiveram presentes na minha vida durante essa graduação; é imensurável o quão importante foi durante essa trajetória.

Obrigada por tudo, gente! EU CONSEGUI!!

TELETRABALHO NA PANDEMIA DE COVID-19: REFLEXÕES SOBRE OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESUMO

O presente artigo possui o objetivo de analisar os impactos do teletrabalho nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores em meio à pandemia de COVID-19. A pesquisa aborda aspectos cruciais, como as mudanças nas dinâmicas laborais, a regulamentação do teletrabalho, os desafios e oportunidades enfrentados por empresas e trabalhadores e as políticas públicas necessárias para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo o direito à desconexão. Utilizando uma metodologia que combina revisão bibliográfica e pesquisa qualitativa, o estudo investiga as implicações do teletrabalho no contexto da pandemia e identifica áreas de melhoria e possíveis soluções para enfrentar os desafios apresentados. A análise revela a necessidade de estabelecer políticas públicas e práticas empresariais adequadas para promover a conciliação entre vida profissional e pessoal e garantir um ambiente de trabalho equilibrado e saudável. Como resultados, o artigo destaca a complexidade dos impactos do teletrabalho nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores durante a pandemia de COVID-19. As políticas públicas e práticas empresariais devem ser adaptadas para enfrentar os desafios e oportunidades apresentados por essa modalidade laboral, assegurando um ambiente de trabalho equilibrado, saudável e respeitoso aos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho. COVID-19. Direito à desconexão. Políticas públicas.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho emergiu como uma alternativa viável durante a pandemia de COVID-19, permitindo que muitos trabalhadores continuassem a exercer suas atividades profissionais, mesmo com as medidas de distanciamento social e restrições impostas para conter a propagação do vírus. Diante desse cenário, é fundamental analisar os impactos do teletrabalho nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores, considerando as mudanças ocorridas em decorrência da pandemia. O problema de pesquisa a ser abordado neste estudo é: quais os impactos do teletrabalho nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores, considerando as mudanças impostas pela pandemia de COVID-19?

A relevância jurídica do tema reside na necessidade de compreender como as normas vigentes se aplicam ao teletrabalho e quais são as políticas públicas necessárias para regulamentar essa modalidade laboral, garantindo a proteção dos

direitos dos trabalhadores. Além disso, é importante avaliar as questões norteadoras que envolvem as mudanças nas relações de trabalho, a regulamentação do teletrabalho no país e os desafios e oportunidades que ele apresenta para empresas e trabalhadores.

O presente estudo também possui relevância social, uma vez que discute a qualidade de vida dos trabalhadores em um cenário de teletrabalho, permitindo a identificação dos impactos que essa modalidade pode trazer à rotina profissional e pessoal, além de ajudar a delinear políticas e práticas mais efetivas para o contexto atual.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar os impactos do teletrabalho nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores, considerando as mudanças impostas pela pandemia de COVID-19. Para alcançar esse objetivo, serão investigados os fatores que influenciam a adesão ao teletrabalho por parte dos trabalhadores e das empresas, comparadas as condições de trabalho dos trabalhadores em regime de teletrabalho com aqueles em trabalho presencial, analisados os desafios e oportunidades do teletrabalho para as empresas e os trabalhadores, e verificados os efeitos do teletrabalho na conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

A metodologia empregada neste estudo consistirá em uma revisão bibliográfica e pesquisa qualitativa, a fim de proporcionar uma análise abrangente e detalhada dos impactos do teletrabalho nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores durante a pandemia de COVID-19.

O trabalho será dividido em cinco capítulos. O primeiro capítulo apresentará o conceito e as características do teletrabalho, contextualizando sua importância no cenário atual. O segundo capítulo discutirá a regulamentação do teletrabalho na Lei nº 13.467/2017, analisando as normas legais aplicáveis à modalidade. O terceiro capítulo abordará o teletrabalho no contexto da pandemia, enfatizando os desafios e oportunidades que surgiram durante esse período.

O quarto capítulo tratará dos empecilhos na pandemia, incluindo o direito à desconexão no teletrabalho e como isso afeta a qualidade de vida dos trabalhadores. Por fim, o quinto capítulo discutirá os desafios do teletrabalho em tempos de pandemia e a necessidade de políticas efetivas para enfrentá-los, abordando as possíveis

soluções e sugestões para melhorar a regulamentação e a prática do teletrabalho no Brasil.

1 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA LEI Nº 13.467/2017

Com o passar do tempo, as relações laborais se ampliam e evoluem ao passo que são disponibilizadas novas tecnologias, satisfazendo de forma crescente as necessidades manifestadas. Em consequência, tornou-se imprescindível uma revisão da progressão e modernização legislação trabalhista que, quando modificadas e atualizadas as relações laborais, também precisou acompanhar esse desenvolvimento, visto que a regulamentação precisa estar constantemente apta a amparar os direitos e deveres de todos.

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou trabalho a distância, refere-se a uma modalidade de trabalho em que os funcionários realizam suas atividades profissionais fora do local físico tradicional do escritório ou da empresa. Nesse modelo, os colaboradores podem executar suas tarefas a partir de suas próprias casas, de espaços de coworking, de cafés, ou de qualquer outro lugar que ofereça as condições necessárias para a realização das atividades (LEITE, 2017).

O conceito de teletrabalho envolve o uso de tecnologias de comunicação, como computadores, internet, smartphones e ferramentas de colaboração online, que permitem aos trabalhadores se conectarem com seus colegas, gestores e clientes mesmo estando em locais diferentes. Esse modelo de trabalho proporciona maior flexibilidade e autonomia aos funcionários, permitindo-lhes conciliar melhor as demandas profissionais e pessoais (ALVARENGA, 2017).

No que se refere ao teletrabalho, essa modalidade em muito se ampliou e fortaleceu nos últimos tempos, sobretudo por conta do rápido desenvolvimento tecnológico em que nossa sociedade se encontra. À medida que as tecnologias vão progredindo, mais viável se torna a atuação dessa modalidade de trabalho.

Ciente disso, a *internet* pôde tornar praticável a configuração múltipla dos ambientes laborais. Em quase todas as instâncias, os indivíduos possuem locais de trabalho aos quais devem ir frequentemente. Entretanto, em alguns casos, ainda trabalham em sua própria residência (não ao invés de seu ambiente laboral comum,

mas além dele), em meios de transporte como carro, trens e aviões, ou lugares como hotéis e aeroportos, nas férias e à noite – ficando constantemente disponíveis.

Baseando-se em seus estudos em volta das diversas configurações de espaços de trabalho, Calvaca (2018, p. 15) afere que:

A individualização dos arranjos de trabalho, a multilocalização da atividade e a possibilidade de conectar tudo isso em torno do trabalhador individual inauguram um novo espaço urbano, o espaço da mobilidade infinita, um espaço feito de fluxos de informação e comunicação, administrado em última instância com a internet.

Desse modo, o teletrabalho se mostra como uma modalidade de trabalho a distância, com base na *internet*, na qual se encontram consideráveis impactos espaciais. Em outros termos, o teletrabalho é o trabalho a distância, executado com o apoio de recursos computacionais e de telecomunicação.

Na primeira composição da Consolidação das Leis do Trabalho, o art. 6º constava que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Assim, o que o classifica não é o lugar onde as funções são executadas (pelo menos ao tratar dos trabalhadores urbanos), e sim a maneira, ou as características de sua prática (BRASIL, 1943).

O art. 6º veio agregar, em sua recente redação, o trabalho “realizado a distância” aos realizados na sede da empresa ou na residência do empregado. Essa mudança no *caput*, proveniente da Lei nº 12.551/2011, reitera que não é possível fazer alguma separação entre as modalidades citadas (BRASIL, 2011).

Em contradição, existem sim distinções entre o trabalho realizado em domicílio e o teletrabalho, tendo em vista que no primeiro tipo de labor é visto atividades menos complicadas, com emprego de técnicas manuais, sem haver contato com o empregador, com menos competências necessárias e as tarefas são executadas onde a pessoa reside; já o segundo é marcado por uma grande utilização de recursos tecnológicos de comunicação e/ou informática e o serviço é efetivado por meio eletrônico.

A Lei nº 12.551/2011 também foi responsável pelo parágrafo único que diz respeito aos “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”, fazendo uma alusão ao fato de que “se equiparam, para fins de subordinação jurídica,

aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2011).

Já na Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, tem-se, pela primeira vez no Brasil, uma tratativa diretamente voltada ao teletrabalho, utilizando um capítulo próprio para regulamentá-lo. A normativa trouxe a adição dos artigos 75-A a 75-E à redação da Consolidação das Leis de Trabalho, o que estabeleceu a modalidade como uma nova categoria de contrato de trabalho. Até o momento eram vistas incontáveis discussões a respeito do contrato e do vínculo empregatício (BRASIL, 2017).

De acordo com o art. 75-B da CLT, decorrente da supracitada lei, julga-se como 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” (BRASIL, 2017).

Seguindo essa linha, Melo (2017, p.4) produz um meticoloso exame indicando que:

Apesar da redação de difícil leitura, pode-se perceber que o Legislador Brasileiro foi mais restritivo no conceito de teletrabalhador. Para a CLT, o operário que labora externamente, ou seja, o vendedor externo, o motorista, o trocador, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, não são teletrabalhadores. Isso porque são considerados externos e podem vir a ser enquadrados na disposição do art. 62, inciso I da CLT, ainda que utilizem equipamentos informáticos, como palms, smartphones e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador.

O artigo 75-C da CLT demanda que certas formalidades sejam seguidas na intenção de escolher o teletrabalho. De acordo com a lei citada, na consolidação do pacto trabalhista, é necessário que sejam claramente expressados os serviços prestados como modalidade de teletrabalho e, ainda, devem ser apontadas as tarefas a serem realizadas pelo empregado (BRASIL, 2017).

Sendo assim, devido a declarada precaução legal, não se faz válida a regra geral encontrada no artigo 443 da CLT, que possibilita o estabelecimento de contrato de trabalho de forma explícita ou implícita, verbal ou escrito. Referindo-se ao contrato de trabalho na modalidade do teletrabalho, isto é, contrato especial, é de suma importância que o dispositivo contratual seja na forma escrita e que contenha as atividades a serem desenvolvidas pelo trabalhador.

O artigo 75-D, por sua vez, se demonstra como foco de críticas de diversos doutrinadores ao relatar que:

75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Isso decorre pois, para muitos, ao haver a necessidade da responsabilidade de se obter e manter equipamentos e infraestrutura estar antevista em contrato, também poderia permitir o fechamento de contratos de adesão, possibilitando que o empregador passe tal responsabilidade ao empregado.

Visivelmente, o texto do artigo referenciado não é um dos mais atrativos, o que da mesma forma é visto constantemente na Lei nº 13.467/2017. Contudo, grande parte da dificuldade em se compreender está no texto do artigo 2º da CLT, nele é apontado ser o empregador quem deve arcar com os riscos da atividade econômica executada, não sendo capaz de conferir tais encargos ao trabalhador, prestigiando o Princípio da Alteridade.

Logo após, agora em análise aos elementos encontrados no artigo 75-E da CLT, verifica-se que:

75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Mediante a leitura do artigo acima, encontra-se ainda outra previsão problemática foco de julgamentos polêmicos. Alega-se que o legislado teve a intenção de eximir o empregador de suas obrigações para com a saúde e segurança do empregado, contanto que o teletrabalhador tenha sido instruído.

Não há dúvidas que a citada previsão, independente de outros fatores, não retira a chance do empregador ser culpado pelos infortúnios laborais, apesar de estar claro que será mais difícil para o teletrabalhador evidenciar o nexos causal e a culpa do empregador. A respeito do tema, o Direito comparado é de considerável importância. Em concordância com Barros (2017, p. 217) que ensina que:

Os tribunais espanhóis, por exemplo, quando definem pela relação empregatícia do teletrabalhador, realçam que as novas tecnologias não poderão servir de burla à legislação vigente e assimilam a presença física virtual, destacando que o empregador recebe por meio da internet a mesma prestação de serviços que receberia se o empregado estivesse na empresa, sendo idêntico o resultado do trabalho para as partes. Concluem que o avanço tecnológico não poderá implicar retrocesso social, favorecendo a precariedade do trabalho.

Identifica-se que prestar serviços fora da sede da empresa, por si só, não é o suficiente para remover as responsabilidades do empregador ao se tratar da realização das normas de segurança e salubridade do trabalho, tampouco suas possíveis responsabilidades que podem aparecer devido a acidentes de trabalho ou doença profissional.

Por fim, examina-se que a Lei nº 13.467/2017 incluiu o inciso III ao artigo 62 da CLT, tirando então, por completo, o teletrabalhador da disciplina de jornada de trabalho disposta no próprio Diploma. Assim sendo, o teletrabalhador não possui o direito a receber horas extras, adicionais noturnos, adicionais de sobreaviso e outros direitos prescritos à outras categorias.

Por se tratar de um assunto bastante controverso e polêmico, o terceiro capítulo do presente estudo encontra-se reservado para tratar sobre o teletrabalho e o controle da jornada de trabalho, assim como do direito à desconexão, sendo este assunto bastante pertinente no contexto de pandemia vivenciado atualmente.

2 O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA

O teletrabalho, *home office*, é um modelo laboral que já era eventualmente utilizado por determinadas empresas e que, devido ao novo coronavírus, tornou-se uma prioridade para todas, afetando inúmeros trabalhadores de todos os lugares. Tornou-se uma regra o que antes era apenas exceção. Dessa maneira, é fundamental lembrar que o *home office* permite a possibilidade de manutenção dos serviços para uma fração das pessoas no mundo inteiro. O teletrabalho, obviamente, consiste em uma defesa contra o novo coronavírus, diminuindo o contato social e, como efeito, sua propagação, além de suavizar a curva de infectados a fim de prevenir o colapso do sistema de saúde (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Sob outra perspectiva, o crescimento do teletrabalho no decorrer da pandemia COVID-19 vem rodeado de muitas adversidades e contratemplos, sejam para as próprias companhias bem como para os empregados e suas famílias. As empresas precisaram estipular políticas e regras internas para realizar e sustentar o trabalho a distância. O ramo de segurança da informação precisou ser revisado para abranger o *home office*. Foi necessário muito investimento na obtenção de dispositivos e recursos de comunicação a distância.

Para os empregados, apareceram contratemplos como a necessidade de assimilar rapidamente as novas tecnologias e de se acostumar com as novas maneiras de conversar e relacionar entre si. Suas vidas pessoais precisaram ser adaptadas para harmonizar com o trabalho. Muitos nunca haviam mesclado tanto suas vidas familiares com o ofício. Famílias tiveram que compartilhar no mesmo lugar o trabalho, os estudos e o lazer.

Controlar o tempo e esforço laboral são desafios comuns no relacionamento entre o empregador e o empregado. A determinação de um controle de frequência e a definição de metas pretendem conciliar os interesses nesse relacionamento tendo a motivação do funcionário como propósito essencial da gestão de pessoas. No trabalho remoto, essas dificuldades são ainda maiores (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Nessa condição, demonstra-se eminente a perturbação da pandemia da COVID-19 no meio jurídico, especialmente no direito trabalhista, com a imposição de parâmetros para que fossem mantidos os postos de trabalho e as companhias pudessem continuar funcionando. Nessa continuidade, foi editada a Medida Provisória 927/2020, focada em orientar as atitudes tomadas pelas empresas em relação a seus empregados nessa situação de risco encontrada não só no Brasil.

Registre-se que, no art. 2º da Medida Provisória 927/2020, foi concedido um “cheque em branco ao contratante”, de modo em que proporcionou a este então barganhar, por acordo individual com seu funcionário, quais medidas seriam tomadas nesta situação de urgência. Destaca-se que se refere a um momento de intensa vulnerabilidade do funcionário, que ao utilizar de sua autonomia da vontade, pode, no final, estar se submetendo aos interesses unilaterais do empregador (BRASIL, 2020).

A Medida Provisória 936/2020 possibilita que o empregador negocie com seu funcionário, também por meio de acordo individual, diminuição de jornada com

redução equivalente de salário ou suspensão do pacto laboral. Ela se restringe aos trabalhadores que recebam no máximo três salários mínimos ou que possuam nível superior e ganhem o equivalente a duas vezes o teto da previdência, cerca de R\$ 12.200,00 (doze mil e duzentos reais) (BRASIL, 2020).

Essa medida instaurou o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda, com insurgência do papel do Estado em admitir parte dos custos com a suspensão dos contratos de trabalho ou da diminuição da jornada e salário, tendo como foco manter os postos de trabalho na situação de crise.

Nesse cenário, conforme as assimilações de Silveira e Meireles (2020, p. 20):

Nessa toada, tem-se que a finalidade da Medida Provisória, em tese, é bastante enriquecedora, na parte da contribuição do Estado. No entanto, na prática, em um cenário de extrema vulnerabilidade do trabalhador, só serve para agravá-la quando permite a negociação de garantias tão caras por mero instrumento individual. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso VI prevê a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Desse modo, a partir do momento que se permite, por acordo individual, negociar o salário, trata-se de medida que fere a vontade do constituinte, que observou a sensibilidade da matéria a ponto de só poder ser discutida via entidades representativas.

Em contrapartida, vale repassar que a Constituição Federal de 1988 considera os tratados coletivos como fundamentos de direitos humanos, ao passo que uma medida provisória não pode desconsiderar seu entendimento dessa maneira. Além disso, não é justo discriminar trabalhadores unicamente por receberem mais ou por portarem nível superior, já que é o empregador quem possui o poder econômico.

Pelos fatos apresentados, ainda que veja o mérito do papel do Estado nesse momento, em que podemos enquadrar como fato do príncipe, é perceptível que a conservação das negociações por pacto individual tornará o trabalhador ainda mais vulnerável, este que já se encontra em caso de hipossuficiência. Nesse meio-tempo, se deduz que a participação do Estado está apenas ao tratar da diminuição dos encargos do empregador, dado que os empregados, por estarem em situação de hipossuficiência, concordariam com quaisquer exigências.

Não obstante, vale frisar um ponto positivo da MP 936/2020, que possibilitou a capacidade de produzir acordos coletivos de forma eletrônica. Diz respeito a uma medida que permite tornar mais dinâmica a elaboração de tratados coletivos, sem desmerecer o importantíssimo papel das entidades representativas na proteção do

funcionário. A supracitada MP obteve sua validade findada no dia 19 de julho de 2020, no entanto, a relevância de seu estudo mostra-se indispensável ao atual contexto pandêmico vivenciado no mundo.

Consideramos, então, que a intensidade do labor em nossa subjetividade foi aumentada, por meio do trabalho a distância em um momento de isolamento social. O trabalho começou a preencher e compartilhar espaço com outras tarefas, mesclando e dominando espaços que tinham previamente limitações mais visíveis. Essa intensificação pode acabar gerando uma redução dos espaços e momentos voltados à ociosidade, à convivência familiar, ao lazer e à renovação mental e física (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Todavia, as preocupações com a saúde mental e física merecem ser redobradas em momentos de crise, fazendo-se fundamental advertir que o trabalho não deve ser debilitante ou causador de adoecimento. Isso não significa que se deva apoiar a diminuição das atividades ou da jornada de trabalho, mas que se deve cumprir essa jornada com a organização de metas possíveis e de maneira a prevenir os efeitos negativos provenientes da maleabilidade da rotina de labor. Com isso, o estabelecimento de tarefas e seus prazos precisam ser efetivados amparando-se na temporalidade e na existência dos recursos essenciais à sua execução.

3 EMPECILHOS NA PANDEMIA: O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

Ao estudar o direito à desconexão é imperioso considerar o mundo onde o trabalhador pode realizar suas funções em local diferente da sede da companhia, do mesmo jeito que, comumente, recebe comunicados e pedidos por recursos telemáticos, como computador, telefone móvel e assim por diante. Isso pois o direito fundamental à desconexão e aos horários de descanso, nesses casos, misturam-se com o próprio ofício, o que acontece bastante no teletrabalho.

Como já avisado por Souto Maior (2003, p. 116), os avanços tecnológicos permitem que a sociedade viva de forma mais confortável e elimina, em alguns sentidos, o cansaço do trabalho, entretanto, caso seja usada de maneira inconsequente, a tecnologia “pode produzir desajustes na ordem social, cuja

reparação requisita uma escolha de posicionamento a respeito de qual bem deverá ser sacrificado, trazendo-se ao problema a responsabilidade social.”

Acompanhando essa mesma lógica, compreende-se por direito à desconexão as determinações sobre as limitações de tempo concentrado no trabalho, assegurador de uma boa qualidade de vida ao funcionário. É um dos direitos do trabalhador, enquanto estiver de férias, folga, ou no término de seu expediente, não estar disponível às ordens de seu empregador, podendo então se desconectar completamente de suas tarefas, a fim de poder repousar e se recuperar mental e fisicamente.

Seguindo por esse ângulo sobre o direito à desconexão, Almeida e Severo (2016, p.13) compreendem que:

O direito à desconexão, então, concretiza-se no direito à preservação da intimidade e, também, no reconhecimento da possibilidade de que o empregado, enquanto trabalha, utilize de forma proporcional e adequada “válvulas de escape” que permitam a desconexão, por alguns minutos, tornando assim mais produtivas e satisfatórias suas horas de trabalho.

O direito à desconexão passa a ter ainda mais relevância e se torna um direito subjetivo do trabalhador remoto que não dispõe de um expediente controlado ou que não possui uma jornada pré-estabelecida. Nesse ponto de vista, verifica-se o quanto é relevante examinar o direito à desconexão no teletrabalho, tendo em mente que, conforme ressaltado, as definições de teletrabalho envolvem o distanciamento da sede da empresa e a utilização de recursos telemáticos.

Destaca-se que, mesmo que não se tenha a previsão de pagamento de horas extras, ou ainda dos intervalos previstos no Capítulo II da Consolidação das Leis de Trabalho, o direito aos repousos semanais remunerados e às férias remuneradas continuam cabíveis, pois estes não aparecem no mencionado Capítulo e dispõem de previsão constitucional, conforme apresentado em tópico anterior.

Assim, não é passível a demanda de alguma atividade dos funcionários atuando remotamente nos dias designados ao repouso semanal remunerados ou nos feriados. Esses casos podem ser atestados de forma bem simples através das mensagens e *e-mails* onde os empregadores demandam que atividades sejam realizadas nos períodos destinados ao descanso, ou ainda determinam prazos

impossíveis de atingir, como definir a realização de atividades na noite de sexta-feira com prazo de conclusão na manhã de segunda-feira.

Outrossim, os casos onde o empregador não controla o expediente de trabalho do empregado não possibilita que este imponha cobranças e respostas instantâneas em qualquer momento do dia, em qualquer dia da semana, sendo possível caracterizar violação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Não se pode esquecer que a Constituição Federal de 1988 estabelece o máximo de oito horas diárias e 44 horas semanais, com isso, o fato de o empregador não possuir formas de monitorar a jornada de trabalho não permite que este demande expedientes acima do limite imposto constitucionalmente (BRASIL, 1988).

Desta forma, se for constatado que o empregador descumpriu o direito à desconexão do empregado, nos casos de *home office* sem haver qualquer monitoramento do expediente, é preciso que haja uma indenização, se atentando ao ilícito cometido (art. 186 do Código Civil de 2002). Sobre o tema, Souto Maior (2003, p. 120) clarifica que:

[...] independentemente de se considerar estar o empregador no exercício de um direito ao exigir serviço em certas condições de trabalho, obrigando-se apenas a uma contraprestação determinada por lei, seu ato pode se configurar como ato ilícito quando exercer seu direito abusivamente, isto é, fora dos limites impostos pelo fim econômico ou interesse social, pela boa fé ou pelos bons costumes, dando origem à obrigação de pagar uma indenização, que não limitará, evidentemente, ao valor fixado na legislação trabalhista, vez que a expressão pecuniária, que está contida não é o valor prefixado de eventual lesão que venha a sofrer a pessoa humana no exercício de trabalho por conta alheia.

O autor citado defende que nas vezes onde houver descumprimento do direito à desconexão, não há apenas a obrigatoriedade do empregador de pagar as horas extras, como também uma indenização, conforme o comprovado abuso de direito fundamental, nos apropriados termos do art. 187 do CC/2002 (BRASIL, 2002).

Sucedo que, como aqui resguardado, nos cenários de teletrabalhadores sem qualquer monitoramento de expediente, não existirá formas de conferir a duração de suas tarefas, o que impossibilita o pagamento de horas extraordinárias. Mesmo assim, há como se verificar os casos confirmados de abuso do empregador, afrontando o direito à desconexão.

Em concordância com os elementos já apresentados, convém expressar que a jurisprudência tem trabalhado a fim de assegurar aos trabalhadores o direito à desconexão que lhes pertence, senão vejamos o julgamento de Recurso Ordinário feito pelo Tribunal do Trabalho da 2ª Região (TRT-2):

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação encontra-se incorporado ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafo 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo aggiornamento e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo, o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido no particular. (TRT-2 - RO: 00031436020125020045 SP 00031436020125020045 A28, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Data de Julgamento: 29/09/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 09/10/2015). (grifo nosso)

Nota-se, então, que é possível haver esse monitoramento utilizando as tecnologias disponíveis e que não podem ter obstáculos na averiguação da jornada dos teletrabalhadores, de modo que eles possam exercer o seu direito à desconexão e conservar sua saúde mental e física.

O ocorrido pode ser comprovado através de quaisquer tipos de provas, como as testemunhais, com indivíduos que realizavam as mesmas funções que o empregado, as documentais, através de mensagens requerendo respostas em períodos destinados à desconexão, ou por exigir prazos inalcançáveis, obrigando o funcionário a trabalhar nos momentos voltados à desconexão, além de outros meios reconhecidos no ordenamento jurídico do Brasil.

Ainda no que tange à falta de normatização da jornada, Delgado (2018, p. 1070) reforça similarmente que, apesar da regulamentação do trabalho à distância proveniente da reforma trabalhista, “existem lacunas quanto aos limites que devem ser impostos frente à exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e quanto ao denominado direito à desconexão”.

Por conseguinte, uma vez provado o desrespeito à desconexão do funcionário, o empregador terá praticado ato ilícito e, nas conformidades do art. 186 do CC/2002, deverá pagar indenização por descumprimento de direitos fundamentais do trabalhador, em quantia a ser verificada com base na extensão do dano causado (art. 927 e 944 do CC/2002), salientando especialmente o art. 223-G da CLT reformada, quando há dano extrapatrimonial (BRASIL, 2002).

Portanto, verifica-se que os meios tecnológicos surgem para facilitar e assegurar mais autonomia entre ambas as partes, como prometido pelo desenvolvimento telemático e sua inclusão no ambiente laboral, desde que os limites legais sejam observados por aqueles que comportam a possibilidade de instaurar ferramentas que flexibilizem o labor, mas, especialmente, garantam direitos.

4 DESAFIOS DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA E A NECESSIDADE DE POLÍTICAS EFETIVAS

Como visto, o teletrabalho tem ganhado cada vez mais espaço no Brasil, principalmente após a pandemia de COVID-19 que impulsionou as empresas a adotarem essa modalidade de trabalho. A flexibilidade, a redução de custos e a maior

qualidade de vida para os trabalhadores são algumas das vantagens do teletrabalho. No entanto, também é preciso considerar os desafios e a necessidade de políticas efetivas que garantam os direitos dos teletrabalhadores, como o direito à desconexão (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A adaptação ao teletrabalho no Brasil enfrenta alguns desafios, como a desigualdade de acesso à internet e a falta de estrutura adequada nas residências. Além disso, muitos trabalhadores enfrentam dificuldades para estabelecer limites entre a vida profissional e pessoal, o que pode levar ao esgotamento físico e mental. Outro desafio é a falta de legislação específica para o teletrabalho, o que dificulta a definição de direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aborda o tema, mas de forma insuficiente para abranger todas as nuances dessa modalidade laboral (SCALZILLI, 2020).

O teletrabalho, por outro lado, também oferece uma série de oportunidades, como a possibilidade de ampliar o mercado de trabalho, já que as empresas podem contratar profissionais de diferentes localidades. Além disso, os trabalhadores podem ter mais tempo para se dedicar à vida pessoal, uma vez que não precisam enfrentar longos deslocamentos até o local de trabalho. Outra oportunidade é a redução da poluição ambiental e a melhoria da mobilidade urbana, já que o teletrabalho diminui o número de veículos nas ruas e o consumo de recursos naturais (SILVA; TAKESHITA, 2022).

Assim, para garantir os direitos dos teletrabalhadores e assegurar um ambiente laboral saudável, é fundamental implementar políticas efetivas. Uma delas é o direito à desconexão, que estabelece limites para que os trabalhadores não sejam obrigados a estar disponíveis ou a responder mensagens fora do horário de trabalho. É importante que as empresas desenvolvam políticas internas de desconexão e que haja uma legislação específica que ampare os trabalhadores nesse sentido. Além disso, é essencial promover a conscientização sobre a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e incentivar o autocuidado dos teletrabalhadores (SCALZILLI, 2020).

O teletrabalho no Brasil apresenta desafios e oportunidades que devem ser considerados pelas empresas e pelos profissionais. A implementação de políticas efetivas, como o direito à desconexão, é fundamental para garantir um ambiente

laboral saudável e a proteção dos direitos dos teletrabalhadores. Dessa forma, é possível aproveitar os benefícios dessa modalidade de trabalho, sem deixar de lado o bem-estar e a qualidade de vida dos envolvidos.

Para alcançar esse objetivo, é necessário um esforço conjunto entre empresas, trabalhadores, sindicatos e órgãos governamentais. A criação de um marco legal específico para o teletrabalho, que aborde questões como o direito à desconexão, é uma medida importante nesse sentido. Além disso, é fundamental investir em infraestrutura e tecnologia para melhorar o acesso à internet e garantir condições adequadas de trabalho para os teletrabalhadores. Também é importante desenvolver programas de capacitação e treinamento para preparar os profissionais para lidar com os desafios dessa modalidade de trabalho (SCALZILLI, 2020).

Em suma, o teletrabalho no Brasil tem potencial para transformar positivamente o mercado de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores, desde que acompanhado de políticas efetivas que garantam os direitos e o bem-estar dos envolvidos. A adoção do direito à desconexão é um passo importante nesse caminho, promovendo um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal e contribuindo para um futuro do trabalho mais humano e sustentável.

Portanto, o teletrabalho no Brasil representa uma oportunidade de crescimento e inovação no mercado de trabalho, além de proporcionar maior qualidade de vida aos trabalhadores. Contudo, para que essa modalidade seja realmente benéfica, é essencial enfrentar os desafios existentes e implementar políticas efetivas, como o direito à desconexão, que garantam a proteção dos direitos dos teletrabalhadores e promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

CONCLUSÃO

Com a realização do presente estudo, analisou-se os impactos do teletrabalho nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores durante a pandemia de COVID-19. Ao longo do estudo, observou-se que a rápida transição para o teletrabalho trouxe uma série de desafios e oportunidades para trabalhadores e empresas, exigindo adaptação às novas condições de trabalho e a busca por equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Constatou-se que o teletrabalho provocou mudanças na dinâmica laboral, com a necessidade de adaptação às tecnologias digitais, novas formas de comunicação e gestão do tempo. Essas mudanças levantaram questões importantes sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo o direito à desconexão, que se tornou um aspecto central para a preservação da qualidade de vida no ambiente de teletrabalho.

Os desafios na regulamentação do teletrabalho se mostraram evidentes, destacando a importância de se estabelecer normas legais e políticas públicas adequadas para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir um ambiente laboral equilibrado e saudável. A análise da legislação existente revelou que demonstra necessário um aprimoramento na regulamentação do teletrabalho, especialmente no que diz respeito ao direito à desconexão e à proteção da saúde mental dos trabalhadores.

O estudo também identificou a importância de se estabelecer políticas públicas e práticas empresariais que promovam a conciliação entre vida profissional e pessoal no contexto do teletrabalho. A flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho pode oferecer oportunidades para melhorar o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais, desde que haja uma abordagem consciente e um esforço conjunto entre empresas e trabalhadores.

A análise dos fatores que influenciam a adesão ao teletrabalho e a comparação das condições de trabalho entre trabalhadores em regime de teletrabalho e presencial permitiram identificar áreas de melhoria e possíveis soluções para enfrentar os desafios apresentados pela pandemia. Essas soluções incluem a implementação de políticas de apoio aos trabalhadores, como treinamento em habilidades digitais, acesso a recursos tecnológicos e programas de bem-estar.

Em conclusão, o presente estudo destaca a complexidade dos impactos do teletrabalho nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores durante a pandemia de COVID-19. É fundamental que as políticas públicas e práticas empresariais sejam adaptadas para enfrentar os desafios e oportunidades apresentados por essa modalidade laboral, garantindo um ambiente de trabalho equilibrado, saudável e respeitoso aos direitos dos trabalhadores, especialmente no que se refere ao direito à desconexão.

REMOTE WORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC: REFLECTIONS ON THE IMPACTS ON WORK RELATIONS

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the impacts of remote work on labor relations and the quality of life of workers amid the COVID-19 pandemic. The research addresses crucial aspects such as changes in work dynamics, the regulation of remote work, challenges and opportunities faced by companies and workers, and the public policies required to ensure the protection of workers' rights, including the right to disconnect. Utilizing a methodology that combines literature review and qualitative research, the study investigates the implications of remote work in the context of the pandemic and identifies areas for improvement and potential solutions for addressing the challenges presented. The analysis reveals the need to establish appropriate public policies and business practices to promote a balance between professional and personal life and ensure a balanced and healthy work environment. As outcomes, the article highlights the complexity of the impacts of remote work on labor relations and the quality of life of workers during the COVID-19 pandemic. Public policies and business practices should be adapted to tackle the challenges and opportunities presented by this form of labor, ensuring a balanced, healthy, and rights-respecting work environment.

Keywords: Remote work. COVID-19. Right to disconnect. Public policies.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. In: STOLZ, S. et al. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. **Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. 2017.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal. 1988.
- BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Diário Oficial da União. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 18 ago. 2023.
- BRASIL. **Código Civil brasileiro**. Lei. 10.406, de janeiro de 2002.
- BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.
- BRASIL. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020** (LGL\2020\2711). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo, DF, 22 de março de 2020, P.1, Edição Extra L. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 05 ago. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 00031436020125020045**. Relator: Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 09 de outubro de 2015. Disponível em: <https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312178319/recurso-ordinario-ro-31436020125020045-sp00031436020125020045-a28?ref=serp>. Acesso em: 02 set. 2023.
- CALVACA, Renata Falson. **O teletrabalho**: a questão do teletrabalho e suas interseções com a tecnologia. Revista de Direito Constitucional e Internacional. Vol. 106. Revista dos Tribunais. 2018.
- DALLEGRAVE NETO, J. A. **O teletrabalho**: importância, conceito e implicações jurídicas. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office**. Caderno de Administração. V. 28. Maringá. 2020.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. (2017). Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Última atualização em: 28 jul. 2017. Acesso em: 30 ago. 2023.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão**: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SILVA, Leda Maria Messias; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. **O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia**. Revista de Direito Sanitário, v. 22, n. 2, p. e0013-e0013, 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23. 2003.