

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

VIVIAN MARIA FERREIRA DE AGUIRRA

O REGIME DE TELETRABALHO E SUA INTERFERÊNCIA NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO:

A aplicação das normas trabalhistas e a proteção aos trabalhadores

São Paulo

2022

VIVIAN MARIA FERREIRA DE AGUIRRA

O REGIME DE TELETRABALHO E SUA INTERFERÊNCIA NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: A aplicação das normas trabalhistas e a proteção aos trabalhadores

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
requisito para obtenção do título de Bacharel no Curso de
Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

ORIENTADORA: PROF. ANA FLÁVIA MESSA

São Paulo

2022

VIVIAN MARIA FERREIRA DE AGUIRRA

O REGIME DE TELETRABALHO E SUA INTERFERÊNCIA NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: A aplicação das normas trabalhistas e a proteção aos trabalhadores

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
requisito para obtenção do título de Bacharel no Curso de
Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Examinadora: Profa. Dra. Ana Flávia Messa

Orientadora - Universidade Presbiteriana Mackenzie

Examinador(a):

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Examinador(a):

Orientadora – Universidade Presbiteriana Mackenzie

A Deus e à minha mãe.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, a Deus por fornecer os alicerces necessários que possibilitaram a realização deste trabalho, bem como por me guiar, confortar e compreender em todos os momentos de minha vida.

A minha mãe, sem a qual nada seria possível, agradeço a paciência e amor.

A meus animais de estimação, pelo conforto que me proporcionaram nos momentos difíceis.

Aos professores com quem tive a oportunidade de compartilhar meus anos de faculdade, os quais foram essenciais para minha formação e conhecimento.

A Universidade Presbiteriana Mackenzie, pelas oportunidades e possibilidades proporcionadas.

RESUMO

O presente estudo aborda a evolução do direito do trabalho e a fusão deste com a tecnologia, relação esta basilar para o surgimento do regime de teletrabalho. Aborda, ainda, as legislações existentes sobre o tema, incluindo as recentes alterações ocasionadas pela pandemia de Covid-19, seus efeitos na prática do trabalho realizado à distância e os principais pontos controvertidos que interferem diretamente na proteção dos trabalhadores. Por fim, trata acerca da responsabilidade dos empregadores no teletrabalho e seus limites de controle, considerando as garantias legislativas existentes e aplicadas aos empregados. Por tanto, a pesquisa foi realizada a partir do método dedutivo, através de uma abordagem qualitativa, baseando-se a fundamentação teórica na análise bibliográfica sobre o tema proposto por meio das doutrinas e estudos avulsos existentes, de modo a confrontar a teoria com a aplicação prática. A partir do aprofundamento ao tema, conclui-se ser o regime de teletrabalho crescente e promissor, estabilizando-se como basilar a proteção dos trabalhadores, demonstrando-se imprescindível a resolução das questões ainda conflituosas a partir da análise da legislação aplicada junto às demais normas relativas ao Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito do Trabalho. Controvérsias legislativas. Proteção aos trabalhadores.

ABSTRACT

This study addresses the evolution of labor law and its fusion with technology, a relationship that is fundamental to the emergence of the telework regime. It also addresses the existing laws on the subject, including the recent changes caused by the Covid-19 pandemic, the effects of the teleworking practice and the main controversial points that directly interfere on the workers protection. Finally, it deals with the responsibility of employers in telework and its control limits, considering the existing legislative guarantees applied to employees. Therefore, the research was conducted from the deductive method, through a qualitative approach, basing the theoretical foundation on the bibliographic analysis of the proposed theme through doctrines and existing studies, in order to confront theory with the practical application. From the deepening of the theme, it is concluded that the telework regime is growing and promising, stabilizing itself as the basis for the protection of workers, proving to be essential to resolve the still conflicting issues from the analysis of the applied legislation along with other rules relating to Labor Law.

Keywords: Telework. Labor Law. Legislative controversies. Protection to workers.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	7
2.	TECNOLOGIA E O DIREITO DO TRABALHO.....	9
2.1	Origem das relações de trabalho.....	9
2.2	Evolução do direito do trabalho no Brasil.....	13
2.3	Influência da globalização e avanços tecnológicos no direito do trabalho.....	15
3.	TELETRABALHO.....	19
3.1	Surgimento e evolução do teletrabalho no Brasil.....	20
3.2	Espécies de teletrabalho.....	22
3.3	Teletrabalho na atualidade e os impactos da pandemia de Covid-19.....	26
4.	LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O TELETRABALHO.....	29
5.	PONTOS CONTROVERSOS E A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES .	35
5.1	Infraestrutura e aquisição de equipamentos.....	35
5.2	Excesso de trabalho e direito à desconexão.....	38
5.3	Doenças ocupacionais e acidentes de trabalho	42
6.	LIMITES DE CONTROLE E O DIREITO À PRIVACIDADE	46
7.	CONCLUSÃO.....	50
	REFERÊNCIAS	52

1. INTRODUÇÃO

O trabalho originou-se como meio de troca para suprir as necessidades dos povos mais primitivos, tendo como ponto referencial a centralização, em razão dos escassos, ou até inexistentes, meios de transporte adequados, o que trazia a necessidade de proximidade dos trabalhadores às matérias-primas.

É possível notar tal sistemática a partir da análise das diversas relações de trabalho que surgiram ao longo dos séculos. Os escravos e as fazendas; os servos e os feudos; os mestres e as corporações de ofício; os operários e as fabricas; todos estabelecidos ao entorno dos locais que prestavam seus serviços.

Este cenário, todavia, passou por drásticas modificações a partir do surgimento das novas tecnologias, meios de transporte e comunicação, ao passo que as relações interpessoais, mesmo que distantes geograficamente, ganharam maior proximidade. Isso foi possibilitado a partir do fenômeno chamado globalização, o qual uniu, como um todos, as partes mais distantes do globo, quebrando as barreiras físicas existentes até então.

À medida que modificaram as relações e o cenário social, a globalização e o avanço tecnológico adentraram as normas e regramentos do Direito, em especial do Direito do Trabalho, alterando por completo as relações entre empregados e empregadores e os processos produtivos.

Tornou-se, assim, primordial a busca por trabalhadores qualificados, mesmo que distantes do local em que se estabeleciam as sedes das empresas, bem como a busca por meios de trabalho que poupassem tempo e gerassem maior produtividade, o que fez surgir, aos poucos, a figura do teletrabalho.

Jack M. Nilles, pioneiro na discussão do tema, buscava aprimorar a forma de trabalho às necessidades impostas pelo cenário da sociedade em que se encontrava, o qual buscava, incessantemente, pela agilidade e instantaneidade dos serviços, mantendo os trabalhadores conectados pelo maior período, sem interferência das distancias de locomoção muitas vezes impostas, nascendo, assim, o teletrabalho como resposta.

Com o passar dos anos, esta modalidade se aprimorou, ganhando maior espaço nas relações de trabalho, sendo incluída na legislação brasileira por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas através da Lei nº 13.647/17.

Atualmente, fomentado pela pandemia do Covid-19, o instituto do teletrabalho ganhou certa notoriedade, ao passo que as discussões acerca da aplicabilidade das normas e a preservação dos direitos trabalhistas intensificou-se.

Para tanto, surge a necessidade da análise histórica do regime de teletrabalho, a fim de entender as bases de sua criação e evolução e, assim, possibilitar uma melhor discussão acerca do tema. De mesmo modo, é imprescindível analisar como o instituto foi implementado no Brasil e as legislações que o regulamenta, podendo viabilizar o estudo aprofundado dos pontos ainda controversos e a necessidade da discussão da proteção dos trabalhadores frente à eventuais arbitrariedades e violações de seus direitos. É importante, também, considerar as mudanças sofridas pelo instituto após a pandemia do Covid-19, o qual, inclusive, trouxe novas abordagens legislativas e estudos direcionados.

O presente trabalho busca o exame de todos estes pontos a partir do método dedutivo, através de uma abordagem qualitativa, na qual utiliza-se como base para a fundamentação teórica a análise bibliográfica sobre o tema proposto por meio das doutrinas e estudos avulsos existentes, de modo a confrontar a teoria com a aplicação prática.

2. TECNOLOGIA E O DIREITO DO TRABALHO

Para o estudo e compreensão do direito do trabalho, é de suma importância a análise histórico-cultural de seu desenvolvimento, a fim de entender os fatores e mudanças ao longo dos anos que determinaram o direito como hoje conhecemos.

Da mesma forma, a forte ligação estabelecida entre as diversas áreas do direito e a tecnologia não ocorreu de forma repentina, de modo que a conjuntura do direito e das relações de trabalho, desde os primórdios da humanidade, é imprescindível para entender e analisar as relações hoje estabelecidas entre as duas áreas. Muito possivelmente, caso a evolução do direito e tecnologia tivessem qualquer outro rumo, a interligação entre estas teria ocorrido de forma diversa.

Assim, em primeiro momento, busca-se uma análise da construção das relações de trabalho, sua evolução mundial e a interface futura, ocasionada pela globalização, entre o direito do trabalho e a tecnologia.

2.1 Origem das relações de trabalho

O direito do trabalho é pautado nas relações existentes entre indivíduos, no qual um oferece sua mão de obra, trabalhando e desenvolvendo as atividades a ele impostas, objetivando alcançar o produto final, e outro utiliza o trabalho por este desenvolvido, remunerando-o.

Todavia, as relações de trabalho não dependem única e exclusivamente dos indivíduos que se relacionam, existindo a influência de fatores externos, tais como fatores culturais, políticos, econômicos e, principalmente, sociais. Segundo Karl Marx, o trabalho é a base principal da formação de uma sociedade, sendo que as relações de trabalho moldam e transformam-na:

Assim, para Marx, a base da sociedade, assim como a característica fundamental do homem, está no trabalho. É do e pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, é pelo trabalho que o homem transforma a sociedade e faz história, o trabalho torna-se categoria essencial que lhe permite não apenas explicar o mundo e a sociedade, o passado e a constituição do homem, como lhe permitem antever o futuro e propor uma prática transformadora ao homem, propor-lhe como tarefa construir uma nova sociedade. (ANDERY, 2012, p.399).

Por este motivo, para melhor entender a construção do direito do trabalho e sua importância e influência na atualidade, é imprescindível o estudo e análise da evolução das relações de trabalho ao longo dos anos, vez que a sociedade e demais fatores não se mantiveram estáveis.

A figura acima abordada, na qual um indivíduo é responsável pelo trabalho e outro por utilizar o trabalho por este desenvolvido, existe desde o surgimento das relações humanas. Na mais remota Antiguidade, é possível notar tal troca entre os indivíduos, seja para suprir seus instintos ou para, em época mais avançada, gerar riqueza ou, ao menos, um meio de subsistência.

Porém, a remuneração ao trabalho prestado não percorreu o mesmo caminho, existindo, por décadas, o trabalho forçado. O regime escravocrata tratava determinadas pessoas, a depender do jogo de forças e poder, como mercadorias, doando-as, trocando-as ou até mesmo vendendo-as, exigindo destas a prestação de serviços forçada, sem qualquer meio de troca ou direitos assegurados.

Segundo Martins (2012), a escravidão foi a primeira forma de trabalho, na qual o escravizado não era detentor de quaisquer direitos, sendo considerado propriedade de seu mestre. Essa condição permanecia enquanto perdurasse a vida do escravo ou até eventual mudança de seu estado, o que poderia ocorrer através da carta de alforria, pela qual seu *dominus* concedia sua liberdade, deixando de tê-lo como sua propriedade.

A Idade Média, por sua vez, deu lugar a servidão, regime muito semelhante à escravidão, no qual, entretanto, o trabalhador permanecia ligado à terra, prendendo-se a ela. Havia, porém, alguns avanços, vez que este trabalhador exercia o direito de propriedade sobre sua casa e a um pedaço das terras que cultivava, sendo possível identificar, nessa fase, o surgimento tímido de uma troca pelos serviços prestados.

Vale dizer que os servos permaneciam com apenas parte de seus cultivos, pois grande fração de sua produção era entregue a seus senhores em troca da proteção militar e política que destes recebiam, bem como pela concessão destes ao uso de suas terras.

Em um terceiro momento, no período compreendido entre os séculos XI e XII, em razão das intensas mudanças socioeconômicas, com o renascimento urbano e comercial, surgiram as chamadas corporações de ofício, as quais modificaram as relações de trabalho.

Tais corporações surgiram da reunião de comerciantes e artesãos voltados à venda e fabricação de um mesmo produto, os quais se dividiam em três grupos distintos, cada qual voltado a uma atividade específica: mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas que haviam passado pela prova da obra-mestra, os companheiros eram aqueles trabalhadores remunerados pelos mestres e os aprendizes, por sua vez, aqueles que iniciavam o trabalho por volta dos 12 ou 14 anos, recebendo dos mestres os ensinamentos dos métodos do ofício.

Nessa fase, como dito, as relações de trabalho sofreram alterações significativas com o surgimento de uma estrutura hierarquizada, possibilitando aos trabalhadores o crescimento de carreira, ao passo que estes também passaram a possuir certa liberdade. Todavia, a classe trabalhadora continuou sem qualquer proteção, sendo seu único objetivo os interesses das corporações e a comercialização dos produtos produzidos. Não havia qualquer controle de jornada de trabalho ou remuneração que possibilitasse a vida digna dos trabalhadores.

Em razão dessa ausência de proteção, as corporações de ofício tiveram seu fim decretado em 1776 por meio de um edito, o qual dispôs, em seu artigo 1º, que as instituições arbitrárias não permitiam ao indigente viver do seu trabalho. Apesar do fim, com a anulação de seus estatutos e regulamentos, algumas corporações se reestabeleceram, sendo seu fim definitivo somente em 1789 com a Revolução Francesa, a qual estabeleceu novos ideais de liberdade individual e comercial.

Após a Revolução Francesa, uma nova fase das relações de trabalho passou a ser moldada. Com a criação de uma nova Constituição, o direito ao trabalho passou a ser reconhecido, sendo dever do Estado fornecer meios de subsistência aos desempregados.

De mesmo modo, o início da liberdade contratual em 1791, pós Revolução Francesa, modificou ainda mais estas relações. Segundo Martins (2012), o Decreto D'Allarde de 17 de março de 1791 estabeleceu o direito ao trabalho como um dos mais essenciais, de modo que, determinou, em seu artigo 7º, que qualquer indivíduo seria livre para negociar ou exercer qualquer ofício, arte ou profissão, sendo necessário, apenas, munir-se de uma patente, pagando as taxas exigíveis e cumprindo os regulamentos estabelecidos.

Porém, foi a partir da segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial, que as relações de trabalho desenvolveram uma nova configuração, a qual, inclusive, perdura até os dias atuais, com o início de uma nova era para a economia mundial e as organizações sociais, resultado da intensa modificação do processo produtivo.

Com o surgimento das máquinas e a industrialização do processo de produção, houve a incorporação definitiva dos trabalhadores ao meio produtivo, estabelecendo estes uma relação de subordinação com seus empregadores, nascendo, assim, as relações de emprego.

Contudo, com a substituição da manufatura pela maquinofatura, a Revolução Industrial foi responsável pela substituição da força humana pela máquina, tornando desnecessária a utilização de trabalhadores especializados para a produção de certa mercadoria. Em razão disso, a prestação de serviços passou a ser voltada única e exclusivamente para o manuseio das máquinas, sendo dispensável qualquer trabalho manual.

Com isso, houve um agravamento da questão social, vez que os salários diminuíram de forma considerável, ao passo que a jornada de trabalho teve um aumento significativo. Em suma, “a produção industrial acabou por criar concentrações dos trabalhadores ao redor das máquinas, os quais se ativavam na prestação de serviços sem qualquer limitação de horário de trabalho, mediante pagamento de importâncias ínfimas.” (FREDIANI, 2011, p. 2).

Das crianças e mulheres passaram a serem exigidas jornadas de trabalhos desproporcionais, por vezes superiores a 16 horas diárias, com salários inferiores àqueles pagos aos homens. Aqueles que não suportassem as jornadas exaustivas eram, de pronto, substituídos.

De mesmo modo, inexistia qualquer proteção aos trabalhadores nas indústrias, de forma que se tornou comum os acidentes de trabalho que, por vezes, resultavam em danos estéticos.

Diante deste cenário, o Estado, que até o momento possuía uma posição abstencionista, passou a intervir nas relações de trabalho na tentativa de assegurar melhores condições para a classe trabalhadora, evitando abusos. A partir de então, surgem novos instrumentos normativos, como exemplo a Lei de Peel de 1802, a Constituição do México de 1917, a Constituição de Weimar e o Tratado de Versalhes, ambos de 1919, e a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, os quais passam a estabelecer regras mínimas de condição de trabalho a serem respeitadas pelos empregadores.

Vale destacar que, a partir da Constituição de Weimar, a qual assegurou a participação dos trabalhadores nas dinâmicas das empresas, instituindo a figura do representante, o direito do trabalho passou a ser inserido nas constituições dos mais diversos países, sendo então constitucionalizada a proteção aos trabalhadores de forma global.

2.2 Evolução do direito do trabalho no Brasil

O início da história do Brasil, período colonial, também foi marcado pelo regime escravocrata, o qual perdurou por décadas. Não havia, neste momento, qualquer norma ou regulamentação que versasse sobre o direito do trabalho ou sobre a proteção dos trabalhadores.

A primeira Constituição brasileira, datada de 1824, promulgada enquanto perdurava a escravidão, não tratou sobre quaisquer direitos aos trabalhadores, se resumindo a abolir as corporações de ofício, seguindo as mesmas ideias e disposições de países europeus. O intuito de tal disposição era apenas reforçar a liberdade no exercício das mais diversas profissões existentes na época.

Este cenário, entretanto, começou a mudar quando do advento da Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel em 1888, responsável pela abolição da escravidão. De certo, antes da promulgação desta lei, o cenário brasileiro já havia passado por tímidas mudanças, as quais, apesar de não transformarem substancialmente a estrutura das relações sociais, demonstravam a mudança de pensamento de parte da sociedade, a iniciar pela Lei do Ventre Livre de 1871, a qual dispunha sobre a liberdade daqueles nascidos do ventre de escravos e a Lei dos Sexagenários, em 1885, a qual libertava os escravos que contassem com mais de sessenta anos.

Após o fim do regime escravocrata no ordenamento pátrio, ocorreu, três anos mais tarde, a Proclamação da República e a promulgação da primeira Constituição republicana em 1891. Neste momento, contudo, os trabalhadores ainda não podiam contar com uma rede de proteção, ao passo que apenas a liberdade de trabalho foi assegurada.

Com o advento da Primeira Guerra Mundial e o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, as políticas trabalhistas passaram a serem mais idealizadas. Houve, neste momento, guiados também pela industrialização do Brasil, a vinda de muitos imigrantes ao país, os quais iniciaram movimentos operários para protestar e reivindicar melhores condições de trabalho. Surgiram, assim, as primeiras leis relativas à proteção dos trabalhadores, bem como a criação de órgãos responsáveis pela regulamentação do trabalho, como o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, criado em 1930.

Nesse mesmo ano, as relações de trabalho passaram por significativas modificações. Getúlio Vargas, que presidiu o Brasil de 1930 a 1945, foi responsável pela evolução do Direito do Trabalho, instituindo, em 1934, a primeira constituição brasileira que passou a garantir a

isonomia salarial, a proteção ao trabalho das mulheres e menores, a jornada de trabalho de oito horas, dentre outros tantos direitos.

Em 1937, com o golpe de Estado de Getúlio Vargas, foi promulgada nova constituição, marcada pela fase intervencionista do Estado, a qual teve como inspiração a Carta del Lavoro, editada no governo italiano de Mussolini em 1927. Este ordenamento, predominantemente corporativista, instituiu o sindicato único, o imposto sindical e a competência normativa dos tribunais do trabalho. A greve passou a ser vista como um movimento incompatível com os interesses públicos e totalmente aversa ao desenvolvimento do trabalho.

Anos mais tarde, com o intuito de reunir todas as normas trabalhistas existentes, surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1943. Importante ressaltar que a CLT não tratou sobre novas regulamentações, sendo seu único objetivo sintetizar as normas esparsas em um único conglomerado.

Ao final do governo de Vargas, em 1946, foi promulgada outra constituição, rompendo com o corporativismo instaurado em 1937. Outros diversos direitos trabalhistas passaram a ser garantidos, em especial o direito a greve, antes visto como nocivo ao trabalho. Ademais, foi regulamentado o repouso semanal remunerado, a estabilidade, o décimo terceiro salário, entre outros.

A nova mudança na estrutura política do país, ocasionada pelo regime militar, não ocasionou grandes alterações nos direitos trabalhistas já existentes à época. Todavia, novamente a greve passou a ser coibida, sendo proibida sua realização, especialmente, nos serviços públicos e atividades essenciais.

Com a redemocratização do país, sendo devolvido o controle do Estado aos civis, foi promulgada uma nova constituição, datada de 1988, a qual permanece até os dias atuais. Esta foi inspirada no constitucionalismo social e demonstra a preocupação do legislador com os direitos humanos e a vida digna da pessoa humana. Neste viés, foram introduzidas novas garantias aos trabalhadores junto ao capítulo dos direitos sociais, como a criação da licença-paternidade e a introdução do terço constitucional sobre as férias.

Após alguns anos, como consequência das mudanças significativas das relações de trabalho e da sociedade com o advento da globalização, o país passou a sofrer com a estagnação econômica e alto índice de desemprego. Além disso, notava-se a insatisfação de muitos trabalhadores com as condições de trabalho, ao passo que a legislação vigente à época

incentivava a competitividade das empresas, passando para segundo plano os direitos trabalhistas. A exemplo desse cenário, temos que em 2016 o Tribunal Superior do Trabalho contabilizou com aproximadamente 2,8 milhões de novas Reclamações Trabalhistas (RECEBIDOS..., 2016).

Nesse contexto foi então promulgada a Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, com a finalidade de reaquecer a economia e adequar os direitos às novas mudanças estruturais do trabalho, normatizando o trabalho autônomo, intermitente, assim como o *home office*, tendência que perdura até os dias atuais.

2.3 Influência da globalização e avanços tecnológicos no direito do trabalho

A globalização é um fenômeno crescente que se caracteriza pela expansão econômica, social e política a nível mundial. Há, todavia, certa nebulosidade quanto ao marco inicial de seu surgimento, sendo, entretanto, possível entendê-la a partir da sistemática capitalista e do evento histórico das Grandes Navegações do século XVI, momento em que as trocas comerciais, concentradas somente no continente europeu, se expandiram para a África e as Américas.

De mesmo modo, não há, dentre os doutrinadores, um entendimento claro sobre sua definição, vez que ela está em constante transformação. Segundo Paolo Grossi, “a globalização é um enorme fenômeno em curso, que está se desenvolvendo e transformando dia após dia. Seu campo se assemelha mais a areias movediças do que a um terreno estável” (GROSSI, 2010, p. 71).

Nas palavras de Giovanni Olsson, por sua vez, a globalização, para uma melhor compreensão, deve ser analisada através de dois prismas:

De um lado, identifica a globalização como um processo, como fenômeno em marcha e em desenvolvimento não acabado, e, pois, incorpora-se como objeto científico da análise dinâmico, contemporâneo e presente, e não pretérito ou estático. De outro lado, esse conceito retrata igualmente sua projeção sobre várias áreas do conhecimento e da própria vida, demonstrando sua complexidade e interconexão com outros fenômenos, a despeito e além do modelo referencial estatocêntrico da visão clássica (OLSSON, 2003, p.116).

Contudo, apesar da falta de estaticidade e obviedade da globalização, a influência desta para o desenvolvimento do mundo como hoje conhecemos foi e continua sendo basilar. A

integração dos países que compõe o globo permitiu o avanço econômico e social de modo que, na atualidade, cada nação, apesar de independente, sofre fortes influências de acontecimentos estrangeiros.

Junto à globalização, a tecnologia teve papel indiscutível na formação da atual conjuntura de sociedade. Ela foi responsável pelo aumento imensurável da capacidade e rapidez da comunicação entre os países, unindo a economia mundial, bem como modificando substancialmente o mercado de trabalho com a implementação de diversos processos produtivos automatizados e causando profundas reformas no direito.

O desenvolvimento econômico, causado pela agilidade nas trocas comerciais trazida pela interligação entre os países, atingiu seu pico com o desenvolvimento industrial acompanhado da criação de novas tecnologias. Sem estas últimas, o processo produtivo humano não seria capaz de acompanhar a rapidez das mudanças, o que culminaria na estagnação da economia.

Com a introdução da tecnologia e conseqüente automatização dos procedimentos, a rapidez da produção passou a ser o foco central da economia, sendo os trabalhadores afetados diretamente. A rotina de trabalho passou a ser vinculada às máquinas, causando uma destruição criativa e acelerando o ritmo de vida dos trabalhadores, dos quais não era mais exigido capacitação e conhecimento, sendo necessário apenas se ater ao modo de funcionamento dos processos já automatizados, operando-os. Nas palavras de Bertolino (1997, p.20 apud LIMA, 2020, p. 41):

Com as novas técnicas de organização do trabalho, muitas vezes, os intervalos de paradas são eliminados. Além da energia muscular, o trabalhador é obrigado a uma concentração maior, o que ocasiona desgaste psicológico. A tensão emocional é constante e as doenças profissionais crescem assustadoramente. São novas formas de exploração assalariada (BERTOLINO, 1997, p. 20 apud LIMA, 2020, p. 41).

É possível, então, notar que a tecnologia substituiu parcialmente os trabalhadores, sendo sua capacidade de pensar e formar estratégias substituídas por máquinas. Nesse cenário, ocorre o desemprego em massa, vez que várias frentes de trabalho foram simplesmente eliminadas. Com isso, surge a figura do trabalho informal, o que, dentre muitos estudiosos, é visto como um problema, já que estes trabalhadores não são registrados e não contam com os direitos trabalhistas.

Importante também ressaltar que a globalização fez crescer a terceirização, processo que consiste na contratação de uma empresa por outra para a realização de serviços que auxiliem o seu funcionamento. O grande impacto dessa forma de contratação é a inferioridade da remuneração que estes trabalhadores possuem em relação àqueles efetivamente contratados.

Atualmente, entretanto, após a busca incessante dos trabalhadores por melhores condições de vida e direitos, como detalhadamente estudado em tópico acima, é possível dizer que a crise gerada pelo forte desenvolvimento econômico causado pela globalização foi controlada, de modo que os trabalhadores voltaram, pelo menos em teoria, a serem parte importante do processo produtivo, sendo a capacitação novamente importante para adentrar o mercado de trabalho.

Este avanço econômico também foi responsável, em sua maioria, por profundas reformas na estruturação do direito, vez que o Estado passou a ser guiado por seu crescimento, adaptando-se à nova estrutura econômica frente às exigências da economia internacional. A globalização “criou novas realidades administrativas, financeiras e trabalhistas, ensejando a criação de novas estruturas jurídicas, levando ao surgimento de novos atores no campo do direito” (OLIVEIRA, 1999, p.197).

A nova estrutura política, econômica, financeira e social, causada pelo processo de globalização, fez com que surgisse uma necessidade de reestruturação dos instrumentos jurídicos. A própria tecnologia, aliada ao processo produtivo, ocasionou a precarização dos direitos sociais e trabalhistas, o que, de certo, modificou a estrutura das relações jurídicas. Nas palavras de Isabel Medeiros Klaes:

O direito em si mesmo ganha novas proporções no momento em que a desintegração social, a multiplicação de crimes violentos e a dificuldade que inúmeras pessoas encontram, especialmente nos países de terceiro mundo, em exercer os direitos que lhes são inerentes, crescem paulatinamente, ao mesmo tempo em que a flexibilização do processo produtivo enseja a supressão dos direitos sociais e a democracia e a cidadania resumem-se ao seu aspecto puramente formal, estando completamente desprovidas de vida e conteúdo no seio da globalização, tornando-se preciso, então, reconceber estas questões dentro da realidade do mercado (KLAES, 2006, p.2).

Com isso, o ordenamento jurídico deixou de ser voltado aos aspectos nacionais de cada povo, priorizando as necessidades internas de cada país, e passou a ser regulado pelas estruturas econômicas e comerciais internacionais, bem como pelo modelo capitalista que dá enfoque às grandes corporações. Dessa forma, o Estado perde parte de seu poder, vez que passa a ser guiado

por fatores externos, moldando-se, o que, para muitos juristas, é fator de risco. Novamente nas palavras de Klaes:

O direito pode ser considerado mais como um mecanismo criador de estruturas econômicas e comerciais do que propriamente um instrumento da Justiça Social. A prática legal é cada vez mais definida em função do mercado e em razão da instrumentalização de formas que possibilitam o uso tático das estruturas jurídicas pelas elites econômicas, que depauperam os regimes democráticos nacionais, convertendo a sociedade em uma massa por elas controlada legalmente, tornando visível e presente a existência de um superpoder econômico transnacional por trás das organizações políticas nacionais (KLAES, 2006, p.3).

Entretanto, é imprescindível retomar a ideia de que o direito é um campo autônomo, regulado a partir de novas estruturas sociais nacionais, de modo que as legislações internas devem ser analisadas e criadas com base nas necessidades de cada nação, em particular. Porém, por óbvio, não há como esquecer o fenômeno da globalização e os avanços tecnológicos que possibilitam a disseminação de informações e interligação das nações, sendo certo que estes processos devem atuar conjuntamente ao Estado e não acima dele.

3. TELETRABALHO

A globalização e o avanço da tecnologia tiveram grande influência na formação do direito hoje conhecido e estudado, principalmente no que tange ao direito do trabalho. Este ramo está em constante mudança, transformando-se face aos novos desafios e avanços da sociedade.

Dentre suas muitas ramificações, nasceu o teletrabalho, do qual datam-se os primeiros registros do século XIX, momento em que tal modelo era visto como mera utopia.

Na atualidade, porém, esta modalidade passou de um estado ideal para uma realidade, trazendo a CLT, em seu artigo 75-B, caput, sua conceituação.

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 se configure como trabalho externo (BRASIL, 2022).

Porém, insta salientar que, por tratar-se de uma modalidade surgida como consequência da globalização, sua definição por vezes diverge entre os doutrinadores.

Nas palavras da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é aquele realizado longe dos escritórios ou oficinas, mas que possibilita a comunicação do trabalhador com seus colegas através das novas tecnologias (MARTINS, 2012, p. 26-9).

Já para Jean Willian Nilles, o teletrabalho nada mais é que “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho”, sendo uma “atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço” (NILLES, 1997, p. 15).

Entretanto, a partir dos conceitos e entendimentos acima, é possível verificar que as características essenciais desse modelo não divergem, sendo seus pontos principais o trabalho em local diverso do ambiente de trabalho, auxiliado pela tecnologia.

Recentemente, o teletrabalho ganhou ainda mais visibilidade, sendo utilizado como forma de enfrentamento à pandemia do Covid-19, momento em que a sociedade se manteve em confinamento, a fim de possibilitar a continuidade das atividades em diversos setores, evitando um colapso econômico catastrófico.

Com essa nova realidade vivida pela humanidade, que teve seu início no final do ano de 2019, o teletrabalho passou por novos estudos e reformulações, o que demonstra sua dinamicidade.

3.1 Surgimento e evolução do teletrabalho no Brasil

O teletrabalho surge como uma consequência da globalização e dos avanços tecnológicos no sistema capitalista, momento em que a comunicação e informatização em tempo real, independente da distância entre as partes, torna-se ferramenta indispensável para o progresso econômico, social e político. Nesse sentido, o teletrabalho aponta como um mecanismo de superação das dificuldades de tempo e espaço, em que os trabalhadores, mesmo em ambiente diverso daquele da empresa ou escritório, conseguem produzir e contactar seus colegas de labor em instantes, adequando-se ao novo modelo de trabalho imposto pela Sociedade da Informação¹.

Apesar de sua grande repercussão nos últimos anos, essa modalidade de trabalho não é recente. Tem-se seu princípio datado de 1857, momento em que J. Edgard Thompson, proprietário da empresa *Pennsylvania Railroad* e da estrada de ferro Penn, ambas situadas nos Estados Unidos, descobriu, através de um caso prático, ser possível utilizar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerir equipes de trabalho à distância, monitorando as atividades dos trabalhadores e os equipamentos por eles utilizados.

Anos mais tarde, na década de 50, foi a vez de Norbert Wiener estudar e analisar o tema. Em seu trabalho sobre a distinção entre o transporte físico de dados, na discussão entre as relações da teoria da comunicação e do controle, utilizou, pela primeira vez, o termo trabalho à distância. Nas palavras de Rodrigo Rocha de Freitas, o estudioso “foi o primeiro a compreender e a unir o progresso de diversas disciplinas científicas na compreensão da cibernética como teoria da comunicação e controle” (FREITAS, 2011, p. 25).

Com o avanço do modelo neoliberal, surgiu, em meados da década de 60, um novo modelo de produção e comercialização, marcado pela flexibilização. Com isso, as relações de

¹ A Sociedade da Informação refere-se ao grande avanço da tecnologia, momento em que a sociedade passou a apresentar novas condições de processamento e armazenamento de informações, bem como transformações técnicas, organizacionais e administrativas marcadas pela influência dos processos tecnológicos. Tem como finalidade tornar os processos de comunicação mais ágeis e eficientes, auxiliando no desenvolvimento da sociedade. (WERTHEIN, 2000, p. 71-72)

trabalho sofreram grande impacto, de modo que a produção rígida e em alta escala abriu espaço para a produção individualizada de artigos específicos, os quais eram feitos de acordo com a demanda, tomando força o trabalho realizado em casa, auxiliado pelas novas tecnologias.

Nesse mesmo período, em 1962, teve início o empreendimento denominado *Freelance Programmers*, criado pela inglesa Stephane Shirley com a finalidade de elaborar programas de computador para as mais diversas empresas. Este trabalho era realizado de sua casa e, alguns anos mais tarde, em 1988, seu empreendimento, agora chamado de *F.I. Group PLC*, já contava com mais de mil teletrabalhadores.

Apesar de todos estes eventos terem marcado a historicidade do teletrabalho, este passou a realmente ser difundido e solidificado a partir do estudo realizado por Jack Nilles, cientista da NASA, conhecido como “pai do teletrabalho”. Com a crise petrolífera enfrentada pelos Estados Unidos em 1973, a qual ganhou repercussão mundial, o americano Nilles, a fim de poupar a utilização de energia, escassa pela crise, propôs a condução do trabalho para a residência dos trabalhadores com a finalidade de diminuir o deslocamento físico destes entre as empresas e suas casas, dando enfoque ao deslocamento de informações.

A partir de seus estudos, Nilles passou a entender o teletrabalho pelas vias de deslocamento, conceituando-o como “quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho” (NILLES, 1997, p. 28).

Todavia, neste momento, a tecnologia não estava avançando ao mesmo passo que as ideias de trabalho à distância, de modo que somente nos anos 90, com o avanço intensificado da internet, as empresas passaram a vislumbrar a lucratividade que esta modalidade poderia trazer.

Foi neste mesmo período que houve o reconhecimento oficial do teletrabalho no Brasil, sendo fundada, em 1999, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT, sociedade civil sem fins lucrativos que objetiva a disseminação do conhecimento do trabalho à distância para uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores.

Antes disso, em 1943, o legislador brasileiro viu-se na necessidade de tratar sobre o teletrabalho, inserindo na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) o artigo sexto, que

equipara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado.

Mais tarde, em razão do crescente número de adeptos ao teletrabalho, este artigo sofreu uma alteração pela Lei nº 12.551 de 2011, sendo ampliada a proteção aos teletrabalhadores, a qual, apesar de não explícita, estende-se por analogia:

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 (BRASIL, 2011).

Atualmente, com a mudança de posicionamento de empresários, os quais passaram a priorizar a economia do conhecimento, entendendo o teletrabalho como modalidade produtiva e lucrativa, muito causado pela redução de custos com o deslocamento e com um ambiente de trabalho adequado, o teletrabalho ganhou força no cenário nacional e mundial, conquistando novos adeptos. Qualquer local que conte com uma rede de internet pode, potencialmente, tornar-se um local de trabalho (MARTINO, 2001).

3.2 Espécies de teletrabalho

O teletrabalho, a depender da escolha de seu local de desenvolvimento, possui algumas especificidades, podendo ser classificado como aquele realizado em domicílio, telecentros, centros satélites, *telecottages*, nômade ou móvel. Esta escolha depende da análise de diversos fatores, como bem nos ensina Denise Pires Fincato:

A escolha do tipo de teletrabalho dependerá da reunião de muitos fatores, tais como: estrutura e domínio telecomunicacional do empregado, tipo de trabalho a ser desenvolvido e sua duração, forma de gestão, tamanho e disponibilidade econômica da empresa, etc. Importante destacar que, na era da chamada Sociedade da Informação, preferem-se os grupos (equipes) de trabalho aos trabalhadores isolados, bem como e até mesmo para a garantia da própria empresa, preferindo-se a construção compartilhada do saber a um saber construído de forma solitária (FINCATO, 2003, p. 32).

Como a modalidade mais utilizada e difundida, temos aquela realizada no domicílio do trabalhador. Por sua recente e crescente expansão, com a captação de novos adeptos nos últimos anos, ela é comumente confundida com o gênero teletrabalho, sendo que, em verdade, classifica-se apenas como uma de suas muitas espécies. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário (BARROS, 2010, p. 327-328).

Em outras palavras, o trabalho realizado em domicílio não pode ser utilizado como sinônimo de teletrabalho, certo que, ao mesmo tempo em que se caracteriza por uma de suas espécies, pode também não ter qualquer relação com esta modalidade.

Em suma, o trabalho em domicílio existe há tempos e determina-se por ser aquele realizado à distância, mas que, não necessariamente, depende de meios eletrônicos de informática para ser exercido. Na realidade, por vezes depende de um trabalho manual, tendo como exemplo aqueles realizados por costureiros, cozinheiros, profissionais da beleza, entre outros.

Porém, há aqueles que dependem de recursos informatizados para ocorrerem, os quais são chamados pelos doutrinadores de o novo trabalho em domicílio ou *home-office*. Este sim é caracterizado como uma espécie de teletrabalho, justamente por aliar-se ao uso de informática, tecnologia, internet e comunicação, sendo realizado na residência do trabalhador.

Importante ressaltar que, para determiná-lo, não é necessário que ele ocorra integralmente em domicílio, podendo o trabalhador comparecer na sede da empresa sem a descaracterização da modalidade, conforme bem estabelecido no artigo 75-B, § 1º da CLT. Assim, o trabalho pode ser realizado integralmente no domicílio do trabalhador, sendo este conhecido como regime puro, ou ainda de maneira fracionada, sendo prestado parte na empresa e parte em domicílio, sendo este conhecido como regime híbrido.

Um segundo modelo de teletrabalho é aquele realizado em telecentros, ou seja, aquele exercido em um centro remoto de trabalho, localizado fora da sede da empresa e não pertencente

a ela, podendo, ainda, alocar trabalhadores de uma ou mais empresas, a depender da estratégia utilizada para a região. Um claro exemplo desta modalidade são as salas comerciais, muitas vezes alugadas pelas empresas em localidades distantes de sua sede, em que os trabalhadores realizam suas atividades com o auxílio da tecnologia e comunicação.

Por esse motivo, entende-se que os telecentros possuem a característica da descentralização, vez que as atividades comumente realizadas na empresa passam a ocorrer em localidade diversa, a qual considera a individualidade geográfica dos locais em que seus teletrabalhadores residem. Em outras palavras, não são as atividades exercidas que determinam a localização dos telecentros e sim o local de moradia de seus trabalhadores.

À vista disso, podem estes telecentros serem custeados através de recursos governamentais, o que ocorre, em regra, quando instalados em regiões com significativo êxodo, interessando ao Estado combatê-lo (FINCATO, 2003). Por outro lado, podem ser custeados pelas empresas, o que quase sempre acontece, sendo o espaço físico alugado pelo tempo que entendem necessário.

Há, também, a modalidade de trabalho realizado em centros satélites. Esta assemelha-se muito aos telecentros, vez que, do mesmo modo, considera a questão geográfica de moradia de seus trabalhadores. Entretanto, diferenciam-se ao ponto que os centros satélites são de propriedade da empresa, mesmo que não constituam filial, sendo preenchidos por trabalhadores contratados pelo mesmo empregador e sem a existência de divisão departamental.

Nas palavras de Maria de Fátima Pinel, há uma preocupação com a questão geográfica da moradia dos trabalhadores, estabelecendo os centros satélites em locais que facilitem o trabalho destes.

O centro satélite ou centro de telesserviços descreve um centro de trabalho remoto que abriga pessoas trabalhando para um só empregador. Os centros satélites são uma aplicação nova para uma velha tendência à descentralização. [...] Estes centros se diferem dos escritórios tradicionais, pois existe uma preocupação com a geografia da cidade na escolha destes em harmonia com a localização das residências dos seus teletrabalhadores, que trabalham juntos, não porque exercem uma mesma função dentro da Empresa e, sim, porque moram próximos (PINEL, 2012).

Outra espécie de teletrabalho é aquela conhecida como *telecottage*, a qual diferencia-se por visar regiões rurais e possuir o incentivo da administração pública. O objetivo desta modalidade é a qualidade de vida dos trabalhadores, promovendo para estes educação,

empregos e qualificação, bem como o aumento de produtividade, atraindo mão de obra qualificada dos grandes centros urbanos.

Conforme ensinamentos de Pinel, o *telecottage* consiste em:

[...] uma estrutura criada muitas vezes por iniciativa da administração pública ou da comunidade, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento dessa mesma comunidade local. Iniciou-se na Suécia, mas hoje existe uma grande quantidade de telecottages, principalmente na Europa e Japão. Só no Reino Unido existem cerca de 200 telecottages (PINEL, 2012).

Os espaços utilizados para essa modalidade são os mais diversos, sendo as mais comuns escolas públicas, igrejas ou centros comunitários, locais em que, com o auxílio da tecnologia e comunicação, são oferecidos aos trabalhadores cursos à distância relacionados à sua profissão, o que engloba desde a teoria até o ensino do manuseio de ferramentas de trabalho.

Por fim, uma das espécies menos conhecidas de teletrabalho é aquela chamada de nômade ou móvel. Como entende-se pelo próprio nome, esta é uma modalidade não fixa, que está em constante movimentação, estando sempre acompanhada de ferramentas tecnológicas. Nas palavras de Pinel:

O teletrabalho nômade ou móvel é efetuado em pequenos períodos de tempo, em locais às vezes móveis, como por exemplo, bicicletas, carros, hotéis, aviões, clientes de uma forma geral, etc., utilizando recursos telemáticos também móveis: laptops, telefone celular (PINEL, 2012).

Esta modalidade engloba funções de assistência técnica, vendas, manutenção e são comumente realizadas em escritórios ou residência de clientes. Por poder ser realizada em um curto período de tempo, sem a necessidade de um local fixo para trabalho, esta espécie proporciona grande comodidade aos trabalhadores, que podem escolher a melhor tática para realização de seus serviços, bem como gera grande produtividade e qualidade na realização das atividades.

Em síntese, percebe-se que todas as modalidades de teletrabalho descritas se assemelham por necessitarem de meios tecnológicos e de comunicação, sem os quais não seria possível sua prática. Todavia, diferenciam-se pelo local e forma de desenvolvimento, o que, a

depende da necessidade de cada empresa, torna cada espécie única e essencial para a finalidade para a qual é utilizada.

3.3 Teletrabalho na atualidade e os impactos da pandemia de Covid-19

O Brasil passou por grandes avanços tecnológicos no século XXI, oportunidade em que as novas tecnologias conquistaram espaço para adentrar a vida da sociedade de forma mais ágil. Atualmente, a vida pessoal e profissional de muitos brasileiros está intimamente ligada à informática e comunicação, de modo que é comum e esperado que todos possuam acesso à rede de internet, até como forma de assegurar o direito à dignidade da pessoa humana, pois os mais diversos e importantes ramos da sociedade, como educação, trabalho e lazer, possuem relação direta com o uso de tecnologia.

Tal evolução e necessidade de informatização da população proporcionou um ambiente fértil para a difusão do teletrabalho, de mesma maneira que esta modalidade impulsionou o desenvolvimento tecnológico para sua implementação. Com isso, o trabalho tradicional passou a ceder cada vez mais espaço ao trabalho flexível, justamente em razão deste poder ser realizado em qualquer local que se encontre o trabalhador, sendo necessário apenas o auxílio da informática e comunicação.

Segundo dados coletados em 2018 pela 3ª Pesquisa Nacional *Home Office* Brasil, realizada pela empresa SAP Consultoria em Recursos Humanos em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, 45% das 315 empresas contactadas já adotavam o teletrabalho e 15% estudavam meios para implementá-lo (PESQUISA..., 2018). Já os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada no mesmo período pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, contabilizou cerca de 3,8 milhões de pessoas trabalhando de suas residências, porém sem especificar quais atividades eram por estas realizadas (OLIVEIRA, 2020).

Tal cenário passou por abrupta modificação a partir de 2020, momento em que o mundo se deparou com a pandemia causada pelo novo coronavírus. O teletrabalho passou a ser visto como uma forma de combate à pandemia, na tentativa de diminuir os impactos econômicos por ela causados, sendo uma das únicas alternativas ante a necessidade de isolamento social.

Conforme estimativas preliminares da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 23 milhões de pessoas encontravam-se exercendo o teletrabalho na América Latina no

pior momento da pandemia, qual seja o segundo trimestre de 2020. Em uma nova nota técnica divulgada em julho de 2021 pela Organização, os dados coletados demonstraram que entre 20% e 30% das pessoas que permaneceram trabalhando nessa mesma localidade encontravam-se realizando as atividades de suas casas, enquanto este número não alcançava os 3% antes da pandemia (LIMA, 2021).

Também é possível notar o crescimento do teletrabalho pelo número de negociações trabalhistas prevendo a adesão a este regime. Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), as negociações cresceram 12,5%, passando de 284 em 2019 para 2.738 em 2020 (PORTELA; OLIVEIRA, 2022).

Já em dados coletados em nova Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada em junho de 2020, constatou-se que cerca de 8,6 milhões de brasileiros estavam trabalhando de maneira remota, ou seja, 12,4% da população ativa, excluindo-se aqueles que estavam obrigatoriamente afastados em razão do distanciamento social, encontrava-se na modalidade do teletrabalho (OLIVEIRA, 2020).

Interessante citar que esta pesquisa também realizou a separação em grupos daqueles que estavam exercendo o teletrabalho em 2020, sendo os militares e servidores estatutários os primeiros colocados na divisão das ocupações, com 24,6% dos trabalhadores em regime de teletrabalho, seguido pelo setor público com carteira assinada, o qual contabilizou 21,4%. Já no grupo que separou os trabalhadores por nível de instrução, encontrava-se em primeiro lugar aqueles que possuíam ensino superior completo ou pós-graduação com 31,1% de teletrabalhadores (OLIVEIRA, 2020).

Atualmente, com a grande melhora no cenário pandêmico e com a flexibilização de diversas medidas anteriormente adotadas, incluindo a necessidade de isolamento social, a sociedade está em curso para sua volta à normalidade. Porém, como já evidenciado por muitos estudiosos, a relação de trabalho não voltará a ser a mesma existente antes de 2020, sendo a tendência a permanência do teletrabalho nas empresas que aderiram este modelo.

Porém, a grande aposta está no modelo de trabalho híbrido, o qual consegue implementar, ao mesmo tempo, o trabalho realizado na empresa, fortalecendo o contato pessoal afastado durante a pandemia, e o trabalho realizado à distância, tão bem aderido pela sociedade. De acordo com a quarta edição da pesquisa de Tendências de Gestão de Pessoas, realizada pelo Great Place to Work (GPTW) no período de 15 de dezembro de 2021 a 7 de janeiro de 2022, 66% dos 2.654 entrevistados, estando dentre eles líderes e gestores de Recursos Humanos,

informaram que o modelo híbrido de teletrabalho será o principal a ser adotado no ano de 2022 (TENDÊNCIAS..., 2022).

4. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O TELETRABALHO

A Consolidação das Leis Trabalhistas, quando de sua criação em 1940, não contava com qualquer regulamentação a respeito do teletrabalho, vez que os avanços tecnológicos existentes na época não despontavam essa modalidade como promissora, apesar de já existente.

Foi somente três anos mais tarde, em 1943, que o legislador entendeu pela necessidade da inclusão de uma regulamentação voltada exclusivamente a esta modalidade, a qual passou a integrar a CLT em seu artigo 6º. Em 2011, através da Lei nº 12.551, este artigo passou por uma reformulação, sendo incluído em seu texto o trabalho realizado à distância, além daquele realizado em domicílio, perpetuando a exigência de estarem presentes os pressupostos da relação de emprego, tais como pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Quanto a este último ponto, o doutrinador Maurício Godinho Delgado o analisa em dois aspectos.

O novo preceito incorporou, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo dispositivo da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão (DELGADO, 2017, p. 1024).

Seguindo o avanço cada vez mais marcante da tecnologia e informatização e com a crescente difusão do teletrabalho, em 2017 a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) acrescentou na CLT o capítulo II-A, nomeando-o “Do Teletrabalho”, normatizando questões relativas ao enquadramento do teletrabalho, conceituando-o, em seu artigo 75-B, caput, como aquele realizado fora das dependências do empregador, de maneira preponderante, com a utilização de recursos tecnológicos de informação e comunicação (BRASIL, 2017).

Excetuou-se dessa regra os trabalhos externos, de modo que aqueles que não possuem um local fixo de trabalho, como exemplo motoristas, ajudantes de viagem e vendedores, passam a não serem considerados teletrabalhadores por força da lei.

Ademais, a reforma incluiu, em seu artigo 75-C, a necessidade de previsão contratual na adesão do teletrabalho, podendo, ainda, haver a alteração para esta modalidade de trabalho em contrato já existente, desde que haja acordo mútuo entre empregado e empregador, sendo a

alteração registrada em aditivo contratual, nos termos do § 1º do referido artigo. Ainda, prevê o § 2º que, em caso de alteração de regime telepresencial para presencial, dispensa-se o acordo do empregado, sendo apenas dado a este prazo mínimo de quinze dias para transição, com o respectivo registro contratual (BRASIL, 2017).

Outro ponto importante estabelecido pela Lei 13.467/2017 refere-se aos equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para a prestação dos serviços. De acordo com o artigo 75-D, caput, da CLT, as questões relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento destes equipamentos devem estar previstas em contrato escrito, incluindo as disposições relativas ao reembolso das despesas eventualmente arcadas pelo empregador. O parágrafo único deste artigo menciona, ainda, que tais equipamentos e despesas não integram a remuneração do teletrabalhador (BRASIL, 2017).

As doenças e acidentes de trabalho também englobaram as questões discutidas pelo legislador, ao passo que foi incluído o artigo 75-E na CLT. Este dispõe ser obrigação do empregador instruir seus empregados quanto às precauções e orientações para a prevenção das doenças e acidentes causados pelo labor, sendo necessário, para tanto, a assinatura de um termo de responsabilidade pelo empregado, pelo qual compromete-se a seguir as instruções a ele passadas (BRASIL, 2017).

Insta salientar que, apesar de se tratar de uma modalidade diversa de trabalho, o teletrabalho não possui diferenças significativas quanto à proteção do trabalhador, sendo os direitos assegurados os mesmos do trabalho realizado presencialmente. Todavia, uma das únicas e mais importantes diferenças está na regulamentação relativa à jornada de trabalho, vez que o artigo 62, III, incluído na CLT pela Lei 13.467/2017, exclui os empregados em regime de teletrabalho das regras dispostas ao controle de jornada. Em resumo, isso acarreta na ausência do direito dos teletrabalhadores ao pagamento de horas extras, adicional noturno, entre outros (OLIVEIRA, 2020).

Em 2020, durante o período da pandemia causado pelo coronavírus, o teletrabalho, conforme já abordado, despontou como meio eficaz de continuidade do trabalho, face ao isolamento social e ao estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Por esse motivo, o legislador entendeu ser necessária a implementação de novas diretrizes ao teletrabalho, momento que entrou em vigor a Medida Provisória 927/2020.

Para tanto, ficou estabelecido em seu artigo 4º, caput, ser critério do empregador a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, bem como determinar o retorno à modalidade presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensando a necessidade de alteração contratual, em contrário à previsão expressa da CLT, disposta em seu artigo 75-C. O empregado, entretanto, nos termos do § 2º deste mesmo artigo da MP, deveria ser notificado da alteração com antecedência mínima de quarenta e oito horas, sendo esta feita por escrito ou por meio eletrônico (BRASIL, 2020).

Outro ponto de mudança importante foi a própria conceituação do teletrabalho, na qual foi acrescentada a possibilidade de considerar como sendo parte desta modalidade o trabalho realizado totalmente fora das dependências do empregador, desde que utilizadas tecnologias de informação e comunicação (BRASIL, 2020).

Quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, bem como ao reembolso de despesas eventualmente custeadas pelo empregado, continuou prevista a necessidade de estabelecer tais questões em contrato escrito, acrescentando-se, através do artigo 4º, § 3º da MP, a necessidade de este ser firmado previamente ou no prazo de trinta dias após a data que ocorreu a mudança do regime (BRASIL, 2020).

Ademais, foi incluída a hipótese em que o empregado não tivesse a sua disposição os equipamentos e infraestrutura necessária para a realização do teletrabalho, sendo, nesses casos, estabelecida a possibilidade de fornecimento dos equipamentos tecnológicos pelo empregador, em regime de comodato, e o pagamento pelos serviços de infraestrutura, sem que houvesse a caracterização de verba de natureza salarial. O período de jornada normal de trabalho, na impossibilidade de estabelecimento do regime de comodato, seria computado como tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2020).

Por fim, a Medida Provisória, em seu artigo 4º, § 5º, estabeleceu que o tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso não se constituiriam quando da utilização de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do teletrabalhador, enquadrando-se aqui a utilização de softwares, ferramentas digitais ou mesmo aplicativos de internet disponíveis ao empregado. Ainda, permitiu, em seu artigo 5º, a adoção do regime de teletrabalho aos estagiários e aprendizes (BRASIL, 2020).

Esta Medida Provisória entrou em vigor em 22 de março de 2020 e, por não ter sido convertida em lei, perdeu sua validade em 19 de julho de 2020, voltando-se a aplicar os regramentos estabelecidas na CLT no que diz respeito ao teletrabalho.

Todavia, tais regramentos vieram a ser novamente suprimidos esse ano, 2022, pela entrada em vigor da Medida Provisória 1.108/2022, no dia 25 de março de 2022. Nas palavras de Lorenzoni (2022), deputado federal que redigiu as razões para a implementação da Medida Provisória, o objetivo desta, no que tange ao teletrabalho, é trazer maior segurança jurídica às relações de trabalho, bem como modernizar e oferecer maior clareza conceitual. Segundo ele, a ampla adoção do regime de teletrabalho no período da pandemia evidenciou a necessidade de aprimoração de alguns pontos da estrutura normativa.

Uma das alterações mais significativas refere-se ao controle de jornada. Ao inciso III do artigo 62 da CLT foi acrescentado que apenas àqueles que prestam serviços por produção ou tarefa no regime de teletrabalho não serão aplicados os regramentos do controle de jornada, não tendo, assim, direito ao recebimento de horas extras. Com isso, excetuou-se da regra apenas os trabalhadores contratados sob demanda, sem horários e rotinas previamente fixadas, estando todos os demais incluídos no regime de controle de jornada (BRASIL, 2022).

Outra mudança refere-se à conceituação, a qual segue a mesma ideia já trazida pela Medida Provisória 927/2020. O teletrabalho passa a ser novamente considerado aquele realizado fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, ou seja, deixa de ser necessário que ele ocorra totalmente fora da localidade da empresa (BRASIL, 2022). Vale lembrar que, nos termos da redação anterior do artigo 75-B, caput, da CLT, trazida pela Lei nº 13.467/2017, a caracterização do teletrabalho se dava quando ele ocorria preponderantemente fora das dependências do empregador, somente (BRASIL, 2017).

Nesse mesmo artigo, foi acrescentado o § 1º, o qual dispõe que o comparecimento do empregado às dependências do empregador para realização de atividades presenciais específicas, mesmo que de forma habitual, não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2022). Mais uma vez, importante lembrar que a antiga redação da CLT, trazida pela Lei nº 13.467/2017, não citava a habitualidade desse comparecimento, apenas dispunha que, caso ocorresse, não seria descaracterizado tal regime (BRASIL, 2017).

O texto da Medida Provisória ainda tratou dos trabalhos realizados pelos operadores de telemarketing e teleatendimento ao dispor que estes não se confundem ou se equiparam ao regime de teletrabalho (BRASIL, 2022). De acordo com Ribeiro (2022), tal previsão é de suma

importância, pois alguns intérpretes da redação anterior da CLT assemelhavam esses trabalhadores ao teletrabalho, sendo que para aqueles a jornada máxima é de seis horas, enquanto a dos teletrabalhadores, como um todo, segue a regra normal de oito horas.

Outra ideia que já havia sido tratada pela Medida Provisória 927/2020 e voltou a vigência com a Medida Provisória 1.108/2022 refere-se ao tempo de uso dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária para a prestação dos serviços. Novamente, quando ocorre fora da jornada de trabalho normal do empregado, esse tempo não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso. Porém, de forma diversa do que já havia sido abordado, a nova Medida Provisória excetua dessa regra situações em que houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 2022).

Da mesma forma, foi novamente permitida a adoção do regime de teletrabalho para os estagiários e aprendizes (BRASIL, 2022).

Outros dois pontos importantes estão nos parágrafos 7º e 8º do artigo 75-B da CLT, os quais suprem a discussão de qual disposição deve ser aplicada aos contratos de trabalho do regime de teletrabalho, incluindo os casos em que o trabalhador muda sua residência para local fora do país, situação com grande ocorrência no período de pandemia (BRASIL, 2022).

No primeiro parágrafo, foi determinado que, aos teletrabalhadores, será aplicada “as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação da empresa” (BRASIL, 2022). Já no segundo, restou estabelecido que, aos teletrabalhadores contratados no Brasil, mas que optem por exercer suas atividades no exterior, será aplicado ao seu contrato de trabalho a legislação brasileira, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes (BRASIL, 2022).

Já a necessidade de dispor, expressamente, no contrato individual de trabalho a modalidade de teletrabalho continua vigente, porém foi suprimido parte do antigo texto legal do artigo 75-C, caput, da CLT, o qual trazia como necessidade a especificação das atividades que seriam realizadas pelo empregado (BRASIL, 2017).

Por fim, foi incluído o artigo 75-F, o qual determina que, em caso de limitação de vagas para a realização do regime de teletrabalho, aos empregados com deficiência ou que contem com filhos e crianças sob sua guarda judicial com até quatro anos de idade deve ser dada a prioridade (BRASIL, 2022).

As demais regras trazidas pela CLT e não tratadas pela Medida Provisória continuam em vigor. Todavia, importante ressaltar que, caso a Medida Provisória não seja convertida em Lei Ordinária no prazo de sua vigência, ela perderá sua validade e os artigos por ela suprimidos voltarão a produzir efeitos. Ademais, insta salientar que ela entrou em vigor em 25 de março de 2022, com prazo de 60 (sessenta) dias, podendo, ainda, ser prorrogada por igual período.

5. PONTOS CONTROVERSOS E A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

Apesar dos regramentos próprios na legislação trabalhista, sendo tema de constante debate do poder legislativo, o que se verifica pela edição das recentes Medidas Provisórias, o regime de teletrabalho possui pontos controvertidos de grande discussão nos meios acadêmicos e jurisprudenciais.

Isso se deve, em suma, pelas lacunas ainda existentes na legislação, as quais geram margens para interpretações distintas, que, por vezes, dão causa a supressão de direitos trabalhistas. Nesse ponto, argumentam os autores Cavalcante e Neto:

O teletrabalho pode implicar na redução de direitos trabalhistas, com a existência de relações autônomas ou de relações precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão das despesas do lar com as despesas para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado para o trabalho, com prejuízos à saúde do trabalhador (CAVALCANTE; NETO, 2015, p.1207).

Dentre os temas mais polêmicos e discutidos, encontram-se aqueles relativos aos custos com os equipamentos; o excesso de jornada de trabalho e o direito à desconexão; e as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, os quais, pela importância, necessitam de uma análise mais aprofundada.

5.1 Infraestrutura e aquisição de equipamentos

Para a realização do teletrabalho, é necessário que o trabalhador conte com a infraestrutura e equipamentos necessários para a prestação de seus serviços, os quais envolvem desde computadores, mesas e cadeiras, até gastos com eletricidade e planos de internet.

A aquisição, manutenção e fornecimento destes deve estar prevista em contrato escrito, nos termos do artigo 75-D, caput, da CLT, podendo tal responsabilidade, na interpretação literal da norma, recair sobre o empregado ou empregador, a depender da pactuação das partes.

Em razão da inexistência de regramento claro sobre a responsabilidade do fornecimento, deixando a decisão em aberto às partes, surgiram duas correntes distintas de interpretação. De um lado, há aqueles que defendem a inexistência de uma solução clara que determine, com

precisão, sobre quem deve recair esta obrigação, conforme menciona o doutrinador Homero Batista Mateus da Silva:

[...] o art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho – de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica e da rede de dados – mas ficou longe de apresentar uma solução: apenas prevê a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregado concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já constava do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001 (SILVA, 2017, p. 55).

De outro lado, há aqueles que defendem a necessidade dos equipamentos e instrumentos serem custeados pelo empregador, certo que, nessas situações, deve incidir o princípio da alteridade (GASPAR; VEIGA, 2020).

Nessa perspectiva, a interpretação do artigo 75-D da CLT é realizada de maneira conjunta ao artigo 2º da mesma Lei, o qual prevê, de forma clara e objetiva, que os riscos da atividade econômica devem ser suportados pela empresa, não podendo recair estes sobre o empregado.

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (grifos acrescentados). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho (DELGADO, 2017, p. 139).

Todavia, raciocínio diverso pode ser aplicado em situações que empregado já possua os equipamentos e infraestrutura necessária, utilizando-os tanto para uso profissional quanto para o pessoal. Nesse cenário, podem as partes pactuar pelo uso destes, sem que haja o fornecimento de novos equipamentos e infraestrutura pela empresa, provendo o empregador uma ajuda de custo mensal. Argumenta, nesse sentido, Antônio Capuzzi:

[...] como regra geral, os computadores, tablets e smartphones permitem o uso de uma infinidade de programas, com a viabilidade de serem utilizados, simultaneamente, tanto para uso pessoal como para uso profissional. Nessa toada, não há transferência do risco do empreendimento para o empregado. Eventual contrato escrito, com a

previsão de que, para o desempenho do teletrabalho, serão utilizados equipamentos tecnológicos de propriedade do trabalhador, desde que com a anuência deste e mediante o pagamento de um valor mensal. [...] caso o trabalhador possua a infraestrutura em seu domicílio (estação de trabalho) ou, mesmo, softwares em seu instrumento telemático, a utilização não caracteriza transferência do risco do empreendimento para o empregado (artigo 2º, caput, da CLT), desde que haja previsão contratual por escrito, referendada, naturalmente, com a anuência obreira e mediante o pagamento de um valor mensal (CAPUZZI, 2020).

Nesses casos, entretanto, há certa dificuldade na detecção da origem de eventuais danos, principalmente quanto aos equipamentos, o que atrapalha a responsabilização, seja do empregado ou empregador, pela manutenção prevista no artigo. Assim, podem as empresas utilizar desta lacuna para se beneficiarem, ausentando-se no encargo de custear eventuais reparações.

Esta situação, porém, não se verifica nos casos de pertencerem os equipamentos ao empregador, vez que a eles caberá os custos pela manutenção.

Quanto à manutenção dos equipamentos, o mesmo raciocínio se aplica, de forma que se os equipamentos forem de propriedade do trabalhador, caberá a este a responsabilidade pelos custos de sua manutenção, e sendo de propriedade do empregador este arcará com as despesas correspondentes (MIZIARA; ASSUNÇÃO; CAPUZZI, 2018, p. 135-150).

No que se refere ao reembolso das eventuais despesas custeadas pelo empregado, o caput do artigo 75-D da CLT estabelece, de mesmo modo, a necessidade de previsão contratual nesse sentido, o que gera grande debate jurídico. Nas palavras de Correia e Miessa, tais despesas devem, obrigatoriamente, ser custeadas pelos empregadores.

[...] não é permitido o pagamento de despesas referentes ao trabalho desenvolvido pelo próprio empregado e, muito menos, que as despesas efetuadas possam ser suportadas pelo trabalhador. A subordinação jurídica inerente à relação de emprego é incompatível com essas disposições (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 244).

De mesmo modo entende Capuzzi, ao citar que eventuais despesas devem ser imputadas ao empregador, utilizando como analogia o artigo 23, inciso XII, da Lei nº 8.245/91.

Os gastos ordinários pertencem ao empregador e eventuais custos extraordinários são imputados ao empregador, aplicando-se analogicamente o artigo 23, inciso XII, da

Lei nº 8.245/91 (Lei de Locações), que descreve como responsabilidade do locatário quitar as despesas ordinárias de condomínio e do locador as despesas extraordinárias (CAPUZZI, 2020).

Porém, pela interpretação literal do artigo impor que os reembolsos deverão ser tratados por contrato escrito, a depender da pactuação das partes, por óbvio que abre margem para que os empregadores, parte mais forte da relação contratual, repassem tais custos ao empregado, eximindo-se de eventuais responsabilidades.

5.2 Excesso de trabalho e direito à desconexão

A implementação da tecnologia no mercado de trabalho gerou significativa mudança na forma com que os empregados se relacionam com suas empresas, ao passo que se tornou comum o acompanhamento das movimentações, prazos e e-mails através de aplicativos instalados em seus celulares, o que, por vezes, ultrapassa as oito horas diárias de trabalho.

Tal relação ganha uma nova conjuntura no regime de teletrabalho, principalmente naquele realizado no domicílio do empregado, a qual intensifica-se, principalmente, pela disposição ininterrupta dos instrumentos de trabalho, confundindo-se a vida profissional com a pessoal.

Segundo levantamento realizado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), durante o período da pandemia causada pelo coronavírus, época em que ocorreu um salto vertiginoso na aplicação da modalidade do teletrabalho, as denúncias de aumento de jornada e excesso de trabalho neste regime aumentaram 4.205% (ROCHA, 2021).

Nesse mesmo sentido, uma pesquisa realizada pela Oracle em parceria com a *Workplace Intelligence*, com a participação de 12 mil empregados, dentre eles gerentes e líderes de recursos humanos, em 11 países distintos, constatou que 25% dos entrevistados sofreram com a exaustão e 35% tiveram uma falta de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal durante a pandemia. A pesquisa ainda constatou que os brasileiros foram aqueles que mais tiveram problemas de sono pelo estresse causado pelo trabalho, contando o país com 53% dos entrevistados, contra 40% no geral (AS UNCERTAINTY..., 2022, tradução nossa)².

² No original: [...] Oracle partnered with research firm Workplace Intelligence to survey more than 12,000 employees, managers, HR leaders, and C-level executives across 11 countries. [...] 25% Burnout [...] 35% Lack of

Isso se deve, em regra, à dificuldade do controle de jornada no regime de teletrabalho. Antes da entrada em vigor da Medida Provisória 1.108/2022, o teletrabalho encontrava-se incluído, em sua totalidade, nas exceções do regime de jornada de trabalho no artigo 62 da CLT. É certo que com a MP, a modalidade de teletrabalho realizado por unidade de tempo passou a ser incluído no rol de trabalhos em que há um controle de jornada e, conseqüentemente, o direito ao recebimento de horas extas. Mas, mesmo nesse cenário, é comum que as horas extraordinárias não sejam computadas devidamente pela dificuldade que muitas empresas encontram na realização desse controle.

Nessa linha de pensamento, seguem os ensinamentos de Mauricio e Gabriela Delgado:

De fato, em várias situações de teletrabalho mostra-se difícil enxergar controle estrito da duração do trabalho, em face da ampla liberdade que o empregado ostenta, longe das vistas de seu empregador, quanto à escolha dos melhores horários para cumprir os seus misteres provenientes do contrato empregatício. (DELGADO, 2017).

É justamente nesse cenário, em que o trabalho é inserido de maneira mais profunda na vida do empregado, por vezes adentrando as portas de sua residência, que desponta a importância da discussão da proteção do trabalhador e sua dignidade. O doutrinador Salomão Resadá afirma que:

A lógica utilizada no teletrabalho é bastante simples: ao ter a disponibilidade de exercer a sua atividade em qualquer lugar, desde que conectado por computador, o empregado estará vinculado à empresa de forma virtual, sendo possível, portanto, uma disponibilidade maior ao empregador, visto que sempre que estiver utilizando-se da informática poderá estar “lincado” com a empresa. Em outras palavras, o superior hierárquico também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado. Em razão deste ambiente não muito favorável à pessoa submetida a esta sistemática, começam a surgir no âmbito trabalhista os primeiros contornos acerca do direito à desconexão. [...] É evidente que aquele que trabalha sob o regime do teletrabalho terá uma interferência na sua vida particular por parte do empregador muito maior do que o “empregado normal”. Como dito anteriormente, nestas situações haverá uma mitigação na divisão entre o tempo dedicado ao lazer e aquele destinado à atividade profissional: o profissional passará a trazer a empresa para sua intimidade. A fiscalização indicativa do tempo disponibilizado deverá ser submetida aos mesmos avanços tecnológicos que provocaram essa acessibilidade quase que irrestrita (RESADÁ, 2007, p. 11-13).

work-life balance [...] Brazilian workers lose the most sleep due to work-related stress and anxiety: 53% say so compared to the 40% globally.

Assim, para assegurar tal proteção, surge a necessidade de discussão e aplicação do direito à desconexão, o qual, em verdade, foi criado a partir das situações de excesso de trabalho e exaustão em que são expostos os trabalhadores, objetivando o cumprimento das garantias constitucionais voltadas ao empregador.

A desconexão é, então, uma forma de efetivar o cumprimento dessas garantias constitucionais referentes a todos os trabalhadores. O teletrabalhador se encontra constantemente disponível ao empregador, e não é justo que ele permaneça a postos para ser acionado pelo superior fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, sem nenhum descanso. A tecnologia não pode ser utilizada como uma ferramenta de pressão e de exploração do empregador (SILVA; NÓBREGA; CARDOSO, 2014).

O primeiro país a tratar do assunto foi a França, a qual inseriu, por meio da Reforma Trabalhista francesa, um artigo voltado ao direito à desconexão no Código do Trabalho Francês. Alguns anos antes, no período de 2009 a 2013, o tema já havia sido discutido no país, quando diversas empresas o incluíram em pauta, visando a prevenção de doenças interligadas ao *burn out* e a dependência do uso de celulares, sendo criadas campanhas internas denominadas *working days without e-mail* (BEGA, 2020).

No Brasil, por tratar-se de tema relativamente recente, não há regulamentação específica. Porém, segundo Freitas (2019), a Constituição Federal de 1988 prevê o descanso como garantia fundamental em seus artigos 6º e 7º, visando proteger a vida, o descanso e a saúde do trabalhador.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XVI – remuneração do serviço extraordinário não superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (BRASIL, 1998).

Também é possível encontrar relação do direito à desconexão com os artigos 194, 196, 197 e 200 da Constituição Federal/88, os quais asseguram a todos o direito à saúde, colocando como valor intradispensável o aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança do trabalho (DELGADO, 2014, p. 988 e 989).

Tal correlação é possível, vez que há íntima ligação entre o excesso de trabalho e o estado de saúde em que se encontram os trabalhadores, principalmente no que se refere à Síndrome de Burnout.

O direito à desconexão está diretamente relacionado com a Síndrome de Burnout. A Síndrome do Esgotamento Profissional é definida como um estado físico e mental de profunda extenuação e exposição significativa a situações de alta demanda emocional no ambiente de trabalho. É um tipo de estresse que se dá no contexto do trabalho, podendo ser caracterizado por três dimensões: esgotamento, aumento de distância mental do emprego e redução da eficácia profissional - refere-se, especificamente, a fenômenos no contexto ocupacional (PRADO; LEITE, 2021).

Na doutrina, por sua vez, o direito à desconexão aparece como garantia firmada. Segundo Melo (2018, p.160), não se trata apenas de um benefício exclusivo do trabalhador, mas sim de uma coletividade, principalmente no que se refere à esfera familiar, vez que auxilia o empregado na separação entre a vida pessoal e profissional, permitindo a ele a fruição de momentos de lazer.

Já nas palavras de Melo e Rodrigues (2018, p. 75), o direito à desconexão vai além, vez que, antes de tudo, é “[...] fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas”.

Nesse mesmo viés segue o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, ao afirmar que a desconexão permite ao homem o desenvolvimento de sua individualidade, melhorando sua condição social:

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social. [...] A limitação do tempo de trabalho é definida em função do fator dia, semana, mês e ano, daí a disciplina legal sobre a jornada diária de trabalho e os máximos permitidos pelas leis ou pelas convenções coletivas de trabalho e os intervalos de descanso e alimentação, o direito ao repouso semanal remunerado [...] (NASCIMENTO, 2013, p. 788).

Assim, nota-se que a importância desse direito se baseia na possibilidade de o trabalhador não permanecer subordinado, fora da sua jornada de trabalho, às ferramentas telemáticas de controle, conforme bem pontua Glauco Bresciani Silva:

Consideramos o direito à desconexão como instrumental a outros direitos, sendo inerente à dignidade humana do trabalhador, motivo pelo qual devem ser criados meios que impossibilitem o acesso pelo trabalhador de informações inerentes ao serviço fora de horários pré-determinados, semelhante a mecanismos de pausa em maquinários físicos, que visam inibir acidentes de trabalho (SILVA, 2019).

Por esse motivo, não restam dúvidas da necessidade de inclusão do direito à desconexão na legislação brasileira, tal como ocorre na França, a fim de assegurar aos trabalhadores seu direito de usufruir de lazer, descanso, convívio familiar e social, o que está totalmente ligado à desconexão do empregado com seu trabalho (XAVIER; COLUSSI, 2017).

5.3 Doenças ocupacionais e acidentes de trabalho

É certo que, mesmo no regime de teletrabalho, o empregador deve prezar pela segurança de seus empregados, não eximindo-se de suas responsabilidades. Em verdade, em razão das eventuais doenças e acidentes de trabalho que possam vir a ocorrer no teletrabalho, é dever do empregador, por força do caput do artigo 75-E da CLT, instruir seus empregados quanto às precauções necessárias a evitá-los.

Este mesmo artigo traz, em seu parágrafo único, ser necessária a assinatura de um termo de responsabilidade pelo empregado, por meio do qual se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Essa disposição, entretanto, causa certa divergência de interpretação, ao passo que muitos empregadores defendem que sua única obrigação é instruir seus empregados, se eximindo de qualquer responsabilidade, ideia esta totalmente equivocada.

O art. 75-E, utilizando linguagem patriarcal, já superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho, determina que o empregador instrua os empregados “de maneira expressa e ostensiva”, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções; a tese de que todos os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração (SILVA, 2017, p. 56).

Em verdade, a análise do artigo 75-E da CLT não deve ser realizada de forma isolada. Nesse sentido, o artigo 157 da mesma lei, aplicado ao regime de teletrabalho, supre eventuais omissões do artigo 75-E que possam ser alegadas, dispondo sobre a necessidade do empregador em proteger e vigiar o ambiente de trabalho dos seus empregados, sob pena de ser responsabilizado:

Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1977).

Aliás, o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal é claro ao instituir como direito do trabalhador rural ou urbano a redução dos riscos que envolvam o ambiente laboral, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1998).

Há ainda a necessidade de os empregadores observarem as diretrizes dispostas na Norma Regulamentadora 17 (NR 17), a qual estabelece regras de ergonomia para proporcionar aos trabalhadores conforto, segurança e desempenho eficiente no ambiente de trabalho. Dentre as disposições, encontram-se as diretrizes que objetivam prevenir os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, podendo citar como exemplo a adaptação às características antropométricas da natureza do labor para determinar a mobília e instrumentos de trabalho a serem utilizados, bem como a avaliação ergonômica dos ambientes laborais para adequar o trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.

Nesse cenário, torna-se óbvio que mera necessidade de assinatura de termo de responsabilização não gera presunção de que, se passadas as instruções pelo empregador, eventual responsabilidade pela doença ocupacional ou acidente de trabalho deve recair sobre o empregado.

Não se pode interpretar o novel art. 75-E da CLT, no sentido de que assinado o empregado compromisso de seguir à risca as instruções patronais sobre riscos à saúde humana no teletrabalho, doravante qualquer infortúnio que venha a sofrer será fruto de seu puro descaso. (SOUZA JÚNIOR, 2017, p. 110).

Nessa perspectiva, ainda, segue o entendimento da Comissão 6 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), a qual debateu pontos relevantes trazidos pela Reforma Trabalhista, discorrendo sobre a responsabilidade do empregador em enunciado de nº 72:

TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil (XIX CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CONAMAT, 2017).

Assim, entende-se que ao empregador cabe, além de orientar seus trabalhadores, adequar e fiscalizar o ambiente de trabalho, a fim de proporcionar e garantir a adaptação deste às instruções fornecidas, fazendo seguir os empregados as leis referentes à medicina e segurança do trabalho.

Quanto à adequação ao local em que o teletrabalho é realizado, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou em 2021, em meio à pandemia, um parecer técnico intitulado de Saúde e Segurança no Teletrabalho, no qual discorreu sobre os impactos do teletrabalho na saúde dos empregados, orientou meios a serem seguidos para preservação da saúde e segurança dos teletrabalhadores e tratou sobre o papel e responsabilidade dos empregadores, empregados e Estado.

Dentre algumas das orientações, as quais possuem certa semelhança às regras impostas pela NR 17, estão a adequação dos equipamentos ao ambiente de trabalho e às necessidades do empregado; a adaptação da circulação de ar, ventilação e temperatura do ambiente de trabalho para manter o nível de performance do empregado; a integração à rotina de pausas e descansos periódicos; e a divulgação de lembretes sobre as regras de ergonomia que incentivem e promovam a atividade física dos teletrabalhadores.

Quanto à fiscalização, necessária para reduzir potenciais riscos, é importante que o empregador conheça as especificidades do trabalho realizado por seus empregados e avalie a situação em que eles se encontram. Entretanto, frisa-se que tal cenário é dificultado no teletrabalho, em particular aquele realizado no domicílio do empregador, o que reforça a

necessidade e importância da comunicação constante entre as partes e análise periódica do ambiente em que o trabalho é realizado.

A dificuldade torna-se mais notável no que se refere ao acidente de trabalho, vez que é tênue a distinção entre este e o acidente doméstico, necessitando de meios probatórios por vezes inalcançáveis, o que reforça ainda mais a necessidade da fiscalização do ambiente telelaboral.

Talita Nunes (2018) cita que uma das formas em que a fiscalização pode ocorrer é através da aplicação periódica de exames e visitas do teletrabalhador à sede da empresa.

De mesmo modo, tal fiscalização merece destaque nas outras modalidades de teletrabalho. Para Alfredo Massi (2017, p. 105), no teletrabalho nômade é possível treinar o empregado para que ele seja capaz de se autopoliciar nos cuidados com sua postura, tempo de trabalho e salubridade do ambiente em que se encontra, bem como fornecer equipamentos que se adaptem ao maior número de locais de trabalho possíveis.

Nos telecentros, por sua vez, é imprescindível que o trabalho esteja de acordo com as normas de segurança e saúde do trabalho, principalmente no que se refere às regras da NR 17, mantendo a empresa constante comunicação com seus empregados (MASSI, 2017).

Adotadas as medidas necessárias, principalmente pelos empregadores que possuem maior poder de persuasão, o teletrabalho pode trazer impactos positivos na saúde física e mental dos trabalhadores. Importante ressaltar que, como já analisado, o teletrabalho tende a crescer e se manter, o que torna cada vez mais essencial as ferramentas de mitigação dos fatores de risco para a saúde dos empregados, sendo imprescindível a promoção do bem-estar destes para continuidade das relações de emprego.

6. LIMITES DE CONTROLE E O DIREITO À PRIVACIDADE

Conforme estabelece o artigo 2º, caput, da CLT, entende-se por empregador a empresa, sendo individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo as prestações pessoais de serviço. Por essa conceituação, verifica-se que ao empregador são assegurados alguns poderes, os quais visam garantir a ele a liberdade de administração, estando dentre eles o poder de controle.

Este poder, também chamado de poder fiscalizatório, consiste no direito de os empregadores fiscalizarem seus empregados, acompanhando as atividades por eles exercidas e o desempenho de cada um em suas funções. Nas palavras do doutrinador Nilson de Oliveira Nascimento, ao empregador é dada a possibilidade de tal fiscalização e controle visando os propósitos da empresa:

[...] através do poder de controle cabe ao empregador a faculdade de fiscalizar e controlar a prestação de serviços do empregado, aferindo a produção, perfeição técnica e a conduta do empregado no ambiente de trabalho, adequando-a de conformidade com o contrato de trabalho e com os propósitos da empresa (NASCIMENTO, 2009, p. 72).

Entretanto, o poder fiscalizatório não é absoluto, o qual esbarra, principalmente, nos direitos da personalidade dos empregados, os quais são amparados pela dignidade da pessoa humana, fundamento trazido pela Constituição Federal/88 em seu artigo 1º, inciso III (BRASIL, 1998).

A Constituição Federal edifica o direito geral de personalidade a partir de determinados princípios fundamentais nela inseridos, provenientes de um princípio matriz, que consiste no princípio da dignidade da pessoa humana, que funciona como cláusula geral de tutela de personalidade. A pilastra central, a viga mestra sobre a qual se sustenta o direito geral da personalidade, está consagrada no inciso III, do art. 1.º da Constituição, consistindo no princípio da dignidade da pessoa humana (SZANIAWSKI, 2005, p.138).

Válido ressaltar que os direitos da personalidade são inerentes aos empregados por se tratarem estes da parte mais fraca do contrato de trabalho, subordinados às vontades dos empregadores.

A intangibilidade do conteúdo essencial dos direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como a flagrante desigualdade existente entre os sujeitos envolvidos nas relações trabalhistas – empregados e empregadores –, em face da grande concentração de poder nas mãos do empresário no seio destas relações, podem ser consideradas como motivos justificadores para a aplicação da eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho (AMARAL, 2007, p. 87).

Contudo, tais limitações, quando aplicadas aos contratos de trabalho em regime de teletrabalho, possuem outro contexto e, como consequência, outros efeitos, vez que há especificidades na forma de controle e comunicação dos empregadores com seus empregados.

Soma-se a isso a ausência de regramentos claros sobre os limites impostos aos empregadores nas situações de teletrabalho, o que, de certo, beneficia as empresas, justamente por serem os trabalhadores a parte mais vulnerável da relação. O doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite pondera este ponto, tratando sobre eventuais abusos que podem decorrer desse controle:

[...] é preciso atenção para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio (ou a distância ou em regime de teletrabalho) levados a efeito pelo empregador, pois em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, máxime porque a sua proteção em face da automação também é considerada um direito fundamental social (LEITE, 2021, p. 121).

Assim, é comum que o poder diretivo de controle do empregador entre em conflito com os direitos de personalidade dos empregados, principalmente na modalidade de teletrabalho em que há barreiras físicas e de comunicação, por vezes inexistentes nas relações laborais presenciais.

Pode-se dizer, em verdade, que dentre os direitos da personalidade, o direito à intimidade, previsto no inciso X, artigo 5º da Constituição Federal/88, é o que mais sofre violações no teletrabalho.

Isso ocorre, pois, o uso da tecnologia é fator essencial do regime de teletrabalho, sendo os instrumentos e maquinários de trabalho, habitualmente fornecidos pelos empregadores, utilizados como meio de fiscalização e controle dos empregados, não sendo raras as situações em que os empregadores agem de forma abusiva, ignorando aspectos da vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

[...] alguns programas de computador registram os sites de internet visitados e a frequência de acesso, fornecendo informações sobre os horários em que o trabalhador acionou cada tecla de seu instrumento de trabalho, ainda que a distância e no âmbito residencial. De maneira mais grave, e incisiva no aspecto da esfera individual, alguns softwares, para além do controle da jornada de trabalho e inatividade, exigem dos empregados a manutenção das câmeras constantemente ligada do computador, para efeito de captura de imagem (e gravação) em tempo real ou até para obtenção de foto minuto-a-minuto do rosto dos empregados e do ambiente domiciliar e familiar circunscrito ao tratamento de dados. De modo objetivo, o regime de teletrabalho não justifica uma maior restrição da privacidade, até porque não se distingue no campo da subordinação jurídica o trabalho prestado no estabelecimento do empregador e o realizado à distância (art. 6º da CLT) (FIGUEIREDO, 2021).

Nesse cenário, vislumbra-se que os mesmos equipamentos utilizados para prestação de serviços são também desvirtuados para fornecer às empresas informações acerca das atividades realizadas pelos empregados, o que, frisa-se, não é ilegal, mas possui limitações.

A troca de informações via internet, objetivando o controle dos trabalhadores, apresenta grande potencial de ultrapassar as limitações existentes, resultando na violação ao direito à intimidade.

Outra hipótese que pode dar ensejo a violação do direito a intimidade do trabalhador é a da utilização da internet como ferramenta para a troca de instruções, comandos, arquivos e mensagens com a finalidade de controle e fiscalização dos trabalhadores. O direito do empregador à fiscalização não é ilimitado, e nem tudo que compõe o conteúdo fiscalizado é de livre utilização pelo empregador. Assim o acesso a todo este conteúdo disponível poderá violar o direito a intimidade do trabalhador se esta fiscalização for além do controle dos resultados da atividade do trabalhador (MARGRAF; MANDALOZZO, 2021, p. 44).

Além disso, a violação à intimidade pode ocorrer também no momento do controle de jornada, o qual comumente é realizado por aplicativos instalados nos celulares dos empregados. As autoras citam que, quando exigida a conexão de modo contínuo a fim de registrar o controle das horas laboradas, o trabalhador se vê impossibilitado de gozar plenamente dos momentos de descanso legalmente previstos, com dificuldade na desconexão física e mental, ocasionando no afronte direto à intimidade do trabalhador (MARGRAF; MANDALOZZO, 2021, p. 43 e 44).

Aliás, a internet, como um todo, quando utilizada como auxiliar dos empregadores para o exercício de seu poder diretivo de controle, tende a atuar sob uma linha tênue que divide o exercício pleno do direito assegurado às empresas e o abuso do poder a elas concedido. Isso se deve, principalmente, pela quantidade de informações que podem ser extraídas dessa rede,

desde o compartilhamento de dados através de troca de e-mails, até visitas a sites nos navegadores disponíveis.

7. CONCLUSÃO

A tecnologia, atrelada a globalização, proporcionou grande evolução nas relações humanas, modificando a sociedade como um todo. As relações de trabalho, de mesmo modo, evoluíram, ao passo que o processo produtivo manual deu lugar às atividades informatizadas, totalmente movidas pela tecnologia.

O teletrabalho surgiu nesse cenário, como meio de aliar a prestação de serviços às novas tecnologias, adequando-se às necessidades da sociedade pós-moderna. Com cada vez mais notoriedade, cresceu os debates sobre o tema, vindo-se cada vez mais importante a demanda de sua regulamentação, o que ocorreu somente em 2017 por meio da Lei nº 13.467, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista.

Com o surgimento do coronavírus, instalou-se um cenário pandêmico mundial, no qual residiu a intensa necessidade de isolamento social, oportunidade em que o teletrabalho passou a ser amplamente divulgado e aplicado como meio de continuidade do trabalho e possibilidade de manutenção da economia.

Nesse contexto, os desafios já existentes acoplados ao teletrabalho foram intensificados e novos surgiram. Assim, viu-se a necessidade de novos regramentos, os quais foram implementados por meio das Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 1.108/2022, esta última ainda em vigor.

Entretanto, mesmo após a adoção de novas medidas para normatizar o regime de teletrabalho, muitos pontos permaneceram controvertidos, tendo como exemplos principais as despesas pela aquisição de equipamentos e implementação da infraestrutura necessária; o excesso das jornadas de trabalho e a importância da discussão do direito à desconexão; e as doenças ocupacionais e os acidentes frente ao trabalho realizado à distância.

De mesmo modo, enfatizou-se a relevância da discussão acerca das responsabilidades inerentes aos empregadores e a garantia dos direitos trabalhistas, de modo a entender como estabelece a proteção dos trabalhadores diante desse cenário.

Nota-se que, de um modo geral, a legislação trabalhista abre margem para interpretações benéficas aos empregadores e o teletrabalho possibilita a ausência de comprometimento das empresas com os direitos constitucionalmente garantidos aos teletrabalhadores. Comumente estes são expostos a jornadas exaustivas, confundindo-se o horário de lazer ao horário de

trabalho, bem como a condições de trabalho não adequadas, vendo-se obrigados a arcar com despesas para custear uma melhor infraestrutura. Nesse momento, torna-se altamente importante a discussão sobre a aplicação do Direito e as formas existentes que possibilitam a prestação de serviços digna.

A proteção dos trabalhadores deve ser princípio basilar das relações de trabalho, seja qual for a modalidade utilizada, sendo plenamente viável a aplicação dos direitos trabalhistas no regime de teletrabalho, como bem abordado no presente estudo. Apesar da legislação trazer brechas para interpretações diversas, estas podem ser complementadas a partir da análise de todas as normas aplicadas ao Direito do Trabalho e posicionamentos doutrinários firmados.

Por esse motivo, entende-se a importância do constante debate e estudo sobre o tema, a fim de suprir lacunas legislativas e proporcionar um equilíbrio nas relações de trabalho. De mesmo modo que o legislativo permanece discutindo o tema frente aos avanços sociais, merece o debate permanecer no campo acadêmico e teórico para entender a prática do regime de teletrabalho, seus efeitos e as formas de combate as controvérsias e eventuais excessos.

Isso porque, apesar de não recente, o teletrabalho está em constante modificação e, através de sua vasta exploração e utilização com o atual salto vertical de sua aplicação, é que se vê possibilitado o verdadeiro estudo de campo e das melhores práticas.

REFERÊNCIAS

- AS UNCERTAINTY Remains, Anxiety and Stress Reach a Tipping Point at Work. Artificial intelligence fills the gaps in workplace mental health support. **Oracle**, 2020. Disponível em <https://www.oracle.com/a/ocom/docs/oracle-hcm-ai-at-work.pdf>. Acesso em: 05 de maio de 2022.
- ANDERY, M. A. et al. **Para compreender a ciência: uma perspectiva histórica**. Rio de Janeiro: Garamond, 2012.
- AMARAL, J. R. P. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.
- BALD, A. G.; TESSMANN, C. **Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho**. Universidade Univares, 2016. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1631/1/2016AlineGrazielaBald.pdf>. Acesso em 05 de maio de 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BEGA, M. F. **O direito à desconexão do trabalho na era tecnológica**. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/30012020-o-direito-a-desconexao-do-trabalho-na-era-tecnologica/>. Acesso em: 08 de maio de 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 de abril de 2022.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 de abril de 2022.
- BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 de dezembro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 24 de abril de 2022.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 24 de abril de 2022.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de março de 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em 30 de abril de 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 30 de abril de 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 17 – Ergonomia.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 de julho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

CAVALCANTE, J. Q. P.; NETO, F. F. J. **Direito do Trabalho.** 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CAPUZZI, A. **A responsabilidade do empregador pela infraestrutura do teletrabalho.** Migalhas, 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/337657/a-responsabilidade-do-empregador-pela-infraestrutura-do-teletrabalho>. Acesso em 01 de maio de 2022.

CORREIA, H.; MIESSA, E. **Manual da Reforma Trabalhista: O que mudou?.** 1ª ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DUARTE, E. M. **A Reforma Trabalhista e o novo regime jurídico do teletrabalho.** Rio de Janeiro: Editorial Associados, 2019.

ESPECIAL Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. **Tribunal Superior do Trabalho,** 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 03 de maio de 2022.

FIGUEIREDO, G. N. **O teletrabalho e novas tecnologias:** O risco da intrusão panóptica. Migalhas, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/343942/o-teletrabalho-e-novas-tecnologias-o-risco-da-intrusao-panoptica>. Acesso em 03 de maio de 2022.

FINCATO, D. P. **Teletrabalho: uma análise juslaboral.** Revista de Direito Social. Porto Alegre: Editora Notadez, 2003.

FREDIANI, Y. **Direito do trabalho.** Barueri – SP: Manole, 2011.

FREIRE, J. M.; PAVELSKI, A. P. **Os limites do poder diretivo do empregador sobre o empregado em regime de teletrabalho.** Anima Educação, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/19711/1/ARTIGO%20CIENTIFICO.pdf> . Acesso em 10 de maio de 2022.

FREITAS, A. R. L. **Direito de desconexão do trabalho:** uma análise do impacto da conexão excessiva na saúde mental do trabalhador à luz dos direitos fundamentais. Conteúdo Jurídico, 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53543/direito-de-desconexo-do-trabalho-uma-anlise-do-impacto-da-conexo-excessiva-na-sade-mental-do-trabalhador-luz-dos-direitos-fundamentais>. Acesso em: 04 de maio de 2022.

FREITAS, R. R. **Direito Cibernético.** As contribuições epistemológicas da teoria cibernética de Norbert Wiener. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade São Judas Tadeu, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.usjt.br/biblioteca/mono_disser/mono_diss/2012/196.pdf. Acesso em 04 de maio de 2022.

GASPAR, D. G.; VEIGA, F. A. **A responsabilidade pelos custos dos instrumentos de trabalho no regime de teletrabalho.** Instituto Trabalho em Debate, 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-responsabilidade-pelos-custos-dos-instrumentos-de-trabalho-no-regime-de-teletrabalho#:~:text=75%2DD%3A-,Art.,ser%C3%A3o%20previstas%20em%20contrato%20escrito>. Acesso em: 02 de maio de 2022.

GROSSI, P. **O direito entre o poder e o ordenamento.** Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

HEALTHY and safe telework: Technical brief. **World Health Organization**, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>. Acesso em 04 de maio de 2022.

KLAES, M. I. M. **O fenômeno da globalização e seus reflexos no campo jurídico.** Jus, 2006. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/8005/o-fenomeno-da-globalizacao-e-seus-reflexos-no-campo-juridico>. Acesso em: 14 de abril de 2022.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho.** 13^a ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LIMA. OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe. **Organização Internacional do Trabalho**, 2020. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 de maio de 2022.

LIMA, A M. S. **Os impactos da globalização no mundo do trabalho.** Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa, [s.l.], v. 20, n. 39, 2020. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistatestes/article/view/1308>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

LORENZONI, O. D. **EM nº 00005/2022 MTP.** Planalto, 2022. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1108-22.pdf. Acesso em: 03 de maio de 2022.

MARANGONI, K. F.; OLSSON, G. **A influência da globalização no direito contemporâneo.** Revista de Iniciação Científica em Relações Internacionais, v. 7, n. 13,

2020. Disponível em <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ricri/article/view/27324/30350>. Acesso em: 16 de abril de 2022.

MARGRAF, K. G.; MANDALOZZO, S. S. N. **A violação do direito à intimidade no teletrabalho**. Juslaboris, Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/184390/2021_margraf_karin_violacao_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 03 de maio de 2022.

MARTINO, L. C. **Interdisciplinaridade e Objeto de Estudos da comunicação**. In FAUSTO NETO, A.; PRADO, J.L.; PORTO, S.D. (orgs.), Campo da comunicação. João Pessoa: Universitária, 2001.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 23^o ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 28^o ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MASSI, A. **Teletrabalho: Análise sob a ótica da saúde e segurança do teletrabalhador**. São Paulo. LTr, 2017.

MELO, G. M. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. **Direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

MENDONÇA, A. L. P.; ALMEIDA C. V. G. **Direito à desconexão: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra**. Revista Científica da UniRios, 2021. Disponível em: https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2021/29/direito_a_desconexao.pdf. Acesso em 04 de maio de 2022.

MIZIARA, R.; ASSUNÇÃO, C. S. S.; CAPUZZI, A. **Direito do trabalho e estado democrático de direito: homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, N. O. **Manual do Poder Diretivo**. 1^a ed. São Paulo: LTr, 2009.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

NUNES, T. C. G. **A Precarização no Teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. 1^a ed. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, N. **Teletrabalho: Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia**. Agência Senado. Senado Federal, 2020. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 01 de maio de 2022.

OLIVEIRA, O. M. **Relações internacionais e globalização: grandes desafios**. 2ª ed. Ijuí: Ijuí, 1999.

OLSSON, G. **Relações internacionais e seus atores na era globalizada**. Curitiba: Juruá, 2003.

PAVELSKI, A. P. **Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder do empregador**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito). Centro Universitário de Curitiba, Curitiba, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075317.pdf>. Acesso em 04 de maio de 2022.

PESQUISA *home office* 2018. **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT**, 2018. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>. Acesso em: 30 de abril de 2022.

PINEL, M. F. L. **Conceituação Teletrabalho**: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012a. Disponível em <http://www.teletrabalhador.com>. Acesso em 01 de maio de 2022.

PORTELA, R.; OLIVEIRA, N. **Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores**. Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores>. Acesso em: 1 de maio de 2022.

PRADO, T.; LEITE L. **O direito à desconexão ameaçado pela cobrança de metas por whatsapp**. Migalhas, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/354061/o-direito-a-desconexao-ameacado-pela-cobranca-de-metas-por-whatsapp>. Acesso em: 09 de maio de 2022.

RECEBIDOS e Julgados na Justiça do Trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/c1be74b3-698d-1eac-48e9-cea6e0ba5610>. Acesso em 07 de abril de 2022.

RESEDÁ, S. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. E-gov, 2007. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-uma-realidade-no-teletrabalho>. Acesso em 04 de maio de 2022.

RIBEIRO, D. Y. O. **Publicadas em 28/3/22 duas MP's em matéria trabalhista: MP 1.108/22 e a MP 1.109/22**. A questão nasce em uma prática nova de alguns empregadores, que flexibilizavam os benefícios concedidos aos trabalhadores. Migalhas, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/362619/mp-em-materia-trabalhista-mp-1-108-22-e-a-mp-1-109-22>. Acesso em 30 de abril de 2022.

ROCHA, R. **MPT registra aumento de 4.205% nas denúncias de excesso de trabalho e jornada**. Central Única dos Trabalhadores, 2021. Disponível em <https://www.cut.org.br/noticias/mpt-registra-aumento-de-4-205-nas-denuncias-de-excesso-de-trabalho-e-jornada-5f87>. Acesso em: 08 de maio de 2022.

SILVA, C. M. A.; NÓBREGA, V. V.; CARDOSO, A. C. C. **Desconexão do ambiente de trabalho**: A aplicação desse direito no que tange ao teletrabalho. JurisWay, 2014. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13780. Acesso em: 04 de maio de 2022.

SILVA, G. B. **O Direito à desconexão e a dignidade humana**. JusBrasil, 2019. Disponível em: <https://glaucolesciani.jusbrasil.com.br/artigos/659112150/o-direito-a-desconexao-e-a-dignidade-humana>. Acesso em: 04 de maio de 2022.

SILVA, H. B. M. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUSA, J. P. D. **Os direitos da personalidade do empregado em fase do exercício do poder diretivo do empregador**. Conteúdo Jurídico, 2020. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54978/os-direitos-da-personalidade-do-empregado-em-fase-do-exercicio-do-poder-diretivo-do-empregador>. Acesso em: 03 de maio de 2022.

SOUZA JÚNIOR, A. U. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.

SZANIAWSKI, E. **Direitos da Personalidade e sua tutela**. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

TENDÊNCIAS de Gestão de Pessoas em 2022. **Great Place to Work**, 2022. Disponível em https://conteudo.gptw.com.br/tendencias-de-gestao-de-pessoas-2022?_ga=2.32042750.1949848778.1644947418-1369248020.1644947418. Acesso em: 01 de maio de 2022.

WERTHEIN, W. **A sociedade da informação e seus desafios**. Scielo, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/rmmLFLlYsjPrkNrbkrK7VF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 22 de abril de 2022.

XAVIER, E. S.; COLUSSI, F. A. M. **O direito à desconexão diante das novas tecnologias da informação**. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. 2017. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2017. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-7.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2022.

XIX CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CONAMAT. 2018, Belo Horizonte. **Anais [...]**. Belo Horizonte: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf. Acesso em: 09 de maio de 2022.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Vivian Maria Ferreira de Aguirra, discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 41715284, período matutino, turma E, tendo realizado o TCC com o título: O regime de teletrabalho e sua interferência nas relações de trabalho: A aplicação das normas trabalhistas e a proteção aos trabalhadores, sob a orientação do(a) Professor(a) Ana Flávia Messa, declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 19 de maio de 2022.

Vivian Aguirra

Assinatura do discente