

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO

EDUARDO LINGUEVIS PEREZ

IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS NO TELETRABALHO NO BRASIL

São Paulo

2023

EDUARDO LINGUEVIS PEREZ

IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS NO TELETRABALHO NO BRASIL

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

ORIENTADOR: PROF. JOSÉ DE RESENDE JÚNIOR

São Paulo

2023

IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS NO TELETRABALHO NO BRASIL

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

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a):

Examinador(a):

Examinador(a):

Resumo: O presente escrito tem como objetivo abordar a regulamentação aplicável ao teletrabalho, juntamente com as alterações legais realizadas em resposta às transformações mencionadas, fornecendo uma análise das consequências enfrentadas pelos trabalhadores que aderiram a essa modalidade. Essa modalidade ganhou destaque no Brasil após a pandemia de Covid-19. Nesse modelo, os funcionários desempenham suas funções em locais diversos, sobretudo em suas

residências, mantendo a comunicação com os empregadores. Durante a pandemia, o teletrabalho se disseminou. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) concluiu que cerca de 20,5 milhões de trabalhadores no Brasil têm ocupações adequadas para o teletrabalho, representando 22,6% do total de trabalhadores do país. Essa tendência não é exclusiva do Brasil, com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicando que a porcentagem de trabalhadores em regime remoto na América Latina aumentou significativamente. Entretanto, a intensificação do teletrabalho trouxe impactos psicológicos para os trabalhadores, assim como riscos de supressão de direitos trabalhistas. Sua difusão levou à confusão entre as esferas pessoal, familiar e laboral, gerando consequências legais, psicológicas e sociais. Essa nova modalidade de trabalho também alterou a dinâmica corporativa, com empresas optando por reduzir escritórios físicos, resultando em economia de custos com infraestrutura e transporte. A redução da necessidade de deslocamento para o trabalho impactou a mobilidade urbana, com previsões de profundas mudanças nos fluxos de pessoas nas cidades. Portanto, é fundamental promover discussões sobre o tema para auxiliar legisladores na compreensão das implicações e causas desse fenômeno, orientando a elaboração de leis relacionadas ao teletrabalho.

Palavras chaves: Teletrabalho. Home office. Transformação tecnológica.

Abstract: Telecommuting gained prominence in Brazil after the COVID-19 pandemic. In this model, employees carry out their tasks in various locations, primarily in their homes, maintaining communication with employers through technological devices. The Institute of Applied Economic Research (IPEA) concluded that approximately 20.5 million workers in Brazil have suitable occupations for telecommuting, representing 22.6% of the total workforce in the country. This trend is not exclusive to Brazil, with data from the International Labor Organization (ILO) indicating a significant increase in the percentage of remote workers in Latin America. However, the intensification of telecommuting has brought with it psychological impacts on employees, as well as risks of labor rights suppression. The diffusion of telecommuting has led to a blurring of personal, familial, and work spheres, resulting in legal, psychological, and social consequences. This new mode of work has also changed corporate dynamics, with companies opting to reduce physical offices, resulting in cost savings on infrastructure and transportation. The reduced need for commuting to work has impacted urban mobility, with forecasts of profound changes in people's movements within cities. Therefore, it is essential to promote discussions on the subject to assist legislators in understanding the implications and causes of this phenomenon, guiding the development of laws related to telecommuting. This written piece aims to address the regulation applicable to telecommuting, along with legal changes

made in response to the mentioned transformations, providing an analysis of the consequences faced by workers who have embraced this mode of work.

Keywords: Telecommuting. Home office. Technological transformation.

Sumário: 1. Introdução. 2. A hiper conectividade e o teletrabalho. 3. Noções de Teletrabalho e sua Regulamentação no Brasil. 4. Consequências para os trabalhadores. 5. Conclusão. 6. Referências

IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS NO TELETRABALHO NO BRASIL

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho à distância ou *home office*, tornou-se uma realidade significativa no Brasil após a pandemia de Covid-19. Essa modalidade de emprego envolve os trabalhadores realizando suas atividades laborais em locais diversos, principalmente em suas casas, com a comunicação com os empregadores ocorrendo principalmente por meio de dispositivos tecnológicos.

Após mais de três anos desde a implementação de medidas de quarentena, é possível avaliar os impactos dessa mudança de paradigma no mercado de trabalho. Durante a pandemia, o teletrabalho se difundiu amplamente, mas com o término das restrições, houve uma diminuição das pessoas trabalhando nessa modalidade à medida que retornavam aos escritórios convencionais. No entanto, os números continuam superiores aos níveis pré-pandêmicos, de acordo com um levantamento da Fundação Getúlio Vargas (Pacini, Tobler e Bittencourt, 2023).

Além disso, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) concluiu que cerca de 20,5 milhões de trabalhadores no Brasil têm ocupações com potencial para serem realizadas remotamente, representando 22,6% do total de trabalhadores do país. Essa tendência não é exclusiva do Brasil, já que a pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indica que a porcentagem de trabalhadores em regime remoto na América Latina aumentou significativamente.

Embora o teletrabalho inicialmente tenha sido associado a redução de despesas e aumento da produtividade, a intensificação dessa modalidade de trabalho trouxe consigo impactos psicológicos para os trabalhadores, bem como riscos de supressão de direitos trabalhistas. A difusão do teletrabalho levou a uma confusão entre as esferas pessoal, familiar e laboral, gerando consequências não apenas legais, mas também psicológicas e sociais.

Essa nova forma de trabalho também influenciou a dinâmica corporativa, com empresas optando por substituir grandes escritórios físicos por postos de trabalho à distância, o que resultou em economia de custos com infraestrutura e transporte. Novas tecnologias de fiscalização remota também foram desenvolvidas, integrando-se profundamente aos modelos de negócios das empresas.

A redução da necessidade de deslocamento para o trabalho teve um impacto na mobilidade urbana, com previsões de profundas alterações nos fluxos de pessoas nas cidades no futuro. Portanto, é crucial que se promovam discussões sobre o tema para auxiliar os legisladores na compreensão das

consequências e causas desse fenômeno, resultando em escolhas mais adequadas ao elaborar leis relacionadas ao teletrabalho.

Nesse contexto, o presente escrito visa abordar a regulamentação aplicável ao teletrabalho, bem como as alterações legais realizadas em resposta às transformações mencionadas, com uma análise das consequências enfrentadas pelos trabalhadores que aderiram a essa modalidade.

No início do século XXI, houve um crescimento exponencial no desenvolvimento tecnológico, o que ocasionou mudanças substanciais em praticamente todas as esferas da sociedade. No livro “A Quarta Revolução Industrial”, Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, expôs as características e consequências da chamada Revolução Industrial 4.0. De acordo com o autor, este marco histórico que teve início na virada do século XXI, assim como as outras revoluções industriais, é pautado pela sofisticação e integração das tecnologias que funcionam em rede impactando o estilo de vida cotidiano das pessoas e, principalmente, as relações de trabalho das populações (SCHWAB, 2016, p. 6).

Apesar das tecnologias de rede terem sido inventadas antes do fim do século XX, a intensificação de sua utilização cresceu em um ritmo exponencial e a intensa inserção da mediação por computador, por meio das chamadas tecnologias *Internet of Things*, em quase todos os aspectos cotidianos fez com que surgissem cada vez mais tecnologias além de moldar o cotidiano e as demandas da sociedade (ZUBOFF, 2018, p. 18).

O conceito de IoT (*Internet of Things*) é utilizado para se referir ao ambiente de hiper conectividade, onde objetos interagem entre si, transmitindo e processando informações e dados captados do meio em que estão inseridos (MAGRANI, 2018). Como exemplo de sua participação na vida prática, há a grande aderência ao uso de *smartphones*, ocasionado, principalmente, pelos compromissos profissionais, ao proporcionar maior participação na esfera social, e pela praticidade de possuir informações do mundo todo em tempo real.

A inserção da mediação por computador nos mais variados níveis da vida das pessoas tornou possível a criação de grandes bancos de dados contendo informações pessoais delas. Banco de dados é um conjunto de informações estruturado de acordo com uma determinada lógica que proporciona a extração do máximo proveito possível de um conjunto de informações (DONEDA, 2011).

O uso constante das tecnologias capazes de observar, reter, armazenar e transferir informações relativas à vida pública e privada das populações nos trouxe o conceito de *Big Data*. Ele refere-se à disponibilidade, em volumes consideráveis, de diversos bancos de dados e de informações pessoais e à criação de mecanismos capazes de prospectar informações de diversas fontes a fim de gerar uma nova informação (DONEDA, 2011).

Com a lógica do *Big Data*, o tratamento de informações trouxe avanços substanciais para a vida em sociedade, guiou o percurso das políticas públicas e dos focos de investimentos privados e permitiu um processo de tomada de decisão mais preciso para empresas e governos. Como exemplo, cita-se o caso de fornecimento de medicamento por hospitais, que podem aumentar sua eficácia ao utilizar informações de registro de pacientes e dos medicamentos que foram fornecidos a eles (ACHUTTI, 2019).

A importância do *Big Data* reside também na melhoria dos serviços de logística ao proporcionar uma visão panorâmica dos ambientes e dos estados em que eles se encontram, como a captação de locais com tráfego intenso de veículos ou de mudanças meteorológicas.

O aumento da captação e utilização de dados resultou em uma grande disseminação de máquinas que utilizam inteligência artificial, isto é, equipamentos que utilizam uma grande gama de dados disponíveis e organizados para aprender e desempenhar atividades com menos necessidade de interferência humana impactando intensamente os postos de trabalho.

Quanto mais capacidades o instrumento possui mais ele é utilizado nas cadeias de produção e até mesmo no dia a dia das pessoas. Sua presença cresce a um ponto que as necessidades sociais passam a não só o utilizar, mas também a depender dele criando significados a institutos sociais.

Considerando a dependência tecnológica em que as cidades e os meios de produção estão imersos nota-se que há muitas consequências negativas não só nas garantias de direitos trabalhistas como também na esfera pessoal, familiar e psicológica das pessoas.

No tocante aos direitos trabalhistas, o já mencionado autor Klaus Schwab acredita que haverá ainda mais transformações do que nas revoluções anteriores porque além do crescimento exponencial da utilização e das capacidades das tecnologias, há uma transformação completa de sistemas inteiros acontecendo simultaneamente em diversos países (SCHWAB, 2016, p. 31).

O autor destaca dois efeitos que a revolução tecnológica traz para o trabalho, o efeito destrutivo, que se trata da extinção de postos de trabalho pela substituição de um trabalhador por uma máquina e o efeito capitalizador, no qual há criação de novas profissões demandadas pelos novos usos das tecnologias (SCHWAB, 2016, p. 32).

A humanidade passou a projetar, construir e vender máquinas capazes de realizar atividades que tradicionalmente só seriam possíveis de serem desempenhadas com a ajuda de um ser humano. As máquinas conseguem desempenhar algumas atividades que antigamente seriam desempenhas por humanos, e, além disso, do ponto de vista do desenvolvimento econômico, as máquinas muitas vezes são mais eficientes que os humanos, principalmente se as atividades forem operacionais.

A inteligência artificial e possibilidade de ter atividades realizadas por máquinas também pode ser favorável do ponto de vista do desenvolvimento social porque é possível, agora, delimitar que as máquinas realizem os trabalhos que poderiam degradar a condição de vida ou a dignidade do ser humano.

Ocorre que, acompanhada dos pontos positivos da inteligência artificial há uma preocupação. Se atividades podem ser realizadas por máquinas sendo que estes equipamentos podem ser mais eficientes além de não sofrer degradação de sua condição como poderia ocorrer com um ser humano, eventualmente haverá a consequente substituição da mão de obra humana para a mão de obra robótica.

No tocante aos impactos jurídicos que o desenvolvimento tecnológico causou nas relações de trabalho, é oportuno destacar que, no âmbito do Brasil, é responsabilidade constitucional do Estado proporcionar o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e tecnológico e os direitos básicos dos trabalhadores (NEPOMUCENO, 2020, p. 541).

Nesse sentido, a dúvida sobre se as novas descobertas tecnológicas irão criar postos de trabalho na mesma velocidade com que os extinguem é importantíssimo tema de debate visto que as questões trabalhistas são principais alvos de campanhas políticas no mundo todo. Entretanto, essa não é única questão que deve ser considerada no que toca o direito laboral.

Primeiramente porque, de acordo com o relatório “The Future of Jobs 2020¹” publicado pelo Fórum Econômico Mundial, estima-se que haverá o deslocamento de 85 milhões de empregos nos próximos cinco anos sendo que a revolução dos robôs poderá criar cerca de 97 milhões de novos empregos.

Ainda, o crescimento exponencial das capacidades das tecnologias é tamanho que mesmo em um intervalo de poucos anos já é utilizada a expressão Indústria 5.0 ou Sociedade 5.0 para explicar a diferença que esses impactos causam conforme as tecnologias se alteram ao longo dos anos (Breque, De Nul e Petridis, 2021, p. 8).

Foi observado que a substituição de humanos por máquinas poderá ser implementada cada vez mais em trabalhos manuais ou degradantes retirando seres humanos de posições que são necessárias para a sobrevivência humana, mas que causam danos aos seus atores.

Há autores que acreditam que a utilização dessas tecnologias levará a uma valorização dos trabalhadores ao trocar a noção que a empresa tem de seu empregado como um custo para um

¹ Relatório disponível em: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>.

investimento, possibilitando o desenvolvimento do empregado (Breque, De Nul e Petridis, 2021, p. 15).

Em um artigo publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Thiago Luann Leão Nepomuceno (2020, p. 126) explica o seguinte:

É irrefutável que o avanço tecnológico propicia profundas benesses para a sociedade em geral, contudo, possui um prisma não tão positivo, notadamente no que diz respeito aos operadores que materializam e efetivam essas tecnologias, isto é, ao elemento humano, a mão de obra em si, como verdadeiro fator de produção responsável por concretizar e dar vida a essas tecnologias.

Isso acontece porque nos bastidores de toda facilidade tecnológica há a necessidade de incontáveis operadores/trabalhadores que viabilizam a operacionalidade dessas ferramentas tecnológicas, para que possam ser usufruídas por todos.

Não se trata do risco para os postos de trabalho afetados a todo momento pelas novas tecnologias, inclusive com extinção e desaparecimento, está sim a falar dos novos postos de trabalho que as ferramentas tecnológicas criam e dependente para sua concretude e subsistência, demandando um grande esforço por parte do trabalhador que na grande maioria encontra condições de trabalho extremamente inadequadas e que são desprezados por estarem nos “bastidores” (NEPOMUCENO, 2020, p. 126).

A questão não gira somente entorno da criação e extinção de postos de trabalho, mas sim do impacto psicológico e social que a utilização dessas tecnológicas tem nos trabalhadores e na sociedade como um todo (COLUCCI, 2014, p. 124).

2 A HIPER CONECTIVIDADE E O TELETRABALHO

Ultrapassando as visões negativas ou positivas sobre as prospecções para o futuro, atualmente já é possível observar consequências concretas destes efeitos. Após a pandemia do Covid-19, o Brasil viu surgir um aumento considerável da utilização da modalidade de emprego conhecida como teletrabalho ou trabalho à distância ou até *home office*.

Pouco mais de três anos após o período de quarentena enfrentado por alguns países, regulamentado no Brasil por meio de Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, é possível observar quais foram os impactos causados pela mudança de paradigma que foi a implementação do *home office* em uma parcela considerável dos postos de trabalho. Essa modalidade pode ser definida como aquela em que o empregado realiza suas atividades laborais em qualquer lugar, principalmente em sua casa, se comunicando com seu empregador obrigatoriamente por meio de aparelhos tecnológicos.

Durante a pandemia da Covid-19, houve uma grande difusão da utilização dessa modalidade. Com seu término, houve uma considerável diminuição das pessoas que trabalhavam em *home office* com o retorno das pessoas para os postos de trabalho convencionais. Em um levantamento realizado pela Fundação Getúlio Vargas, é possível notar que mesmo após a queda, o número de trabalhadores nessa modalidade permaneceu superior ao período pré-pandemia (PACINI; TOBLER; BITTENCOURT, 2023).

Em sua publicação mais atual sobre o tema, o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) disponibilizou em janeiro de 2023 o texto Os Condicionantes do Teletrabalho Potencial no Brasil o qual concluiu que 20,5 milhões de pessoas encontram-se em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota no Brasil, representando 22,6% do total de trabalhadores brasileiros.

O Brasil não é único país que demonstrou essa tendência, de acordo com pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a porcentagem de pessoas em trabalho remoto na América Latina subiu de 3% para uma taxa entre 20 e 30% (ONU NEWS, 2023).

O teletrabalho reflete a intensidade da influência das novas tecnologias na vida das pessoas. Apesar da inicial noção de diminuição de gastos e aumento na produtividade (ROMERO, 2022, p. 10), a intensificação dessa modalidade acarreta impactos psicológicos nos empregados além de apresentar risco de supressão de direitos trabalhistas.

Sua disseminação implicou na confusão entre a esfera pessoal, familiar e laboral da pessoa humana gerando consequências não apenas legais, mas psicologias e sociais também.

Esta nova forma de trabalho também implicou em mudanças nos padrões corporativos já que diversas empresas optaram por trocar grandes estabelecimentos físicos por postos de trabalho a distância, reduzindo custos com infraestrutura e transporte. Também foram desenvolvidas novas tecnologias de fiscalização a distância as quais se ligaram profundamente aos modelos de negócios das empresas.

Por sua vez, a redução da necessidade de locomoção até o trabalho implicou em mudanças na mobilidade urbana sendo que, no futuro, ocorrerão profundas alterações nos fluxos de pessoas nas cidades.

É importante que se realizem discussões sobre o tema afim de auxiliar o legislador a observar corretamente as consequências e causas do fenômeno culminando em escolhas mais adequadas no momento de elaboração das leis.

Assim, o presente escrito pretende expor qual regulamentação é aplicável a modalidade conhecida como trabalho à distância. Após serão expostas as alterações legais realizadas em razão das transformações acima mencionadas realizando uma análise das consequências que os trabalhadores que aderiram ao teletrabalho sofreram.

3 NOÇÕES DE TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

Para analisar corretamente os efeitos da hiper intensidade do uso de tecnologias no âmbito do teletrabalho é necessário refletir sobre qual seria seu conceito mais completo.

Antes de apresentar o conceito de teletrabalho vigente na legislação trabalhista é oportuno destacar que apesar do recente aumento na intensidade de ocorrência desta modalidade, ela não surgiu no século XXI. Há indícios do teletrabalho desde 1857, quando um empresário passou a utilizar o telegráfico privado da empresa para gerenciar equipes de trabalho remotas (MEDRADO, 2020).

Em 1950, o autor Norbert Wiener utilizou o conceito na obra *Human Use of Humans-Cybernetics and Society*. Na década de 1970, nos Estados Unidos, o teletrabalho passou a ser utilizado intensamente em razão da crise do petróleo.

A crise econômica citada obrigou a sociedade a se adaptar. A necessidade de cortes nos custos dos transportes dos trabalhadores resultou na disseminação de discussões sobre a criação de tecnologias de comunicação capazes de encurtar as distâncias sem haver necessidade de infraestrutura de transporte.

Conforme explicam Stürmer e Fincato (2020), nesta época as discussões sobre o teletrabalho deram profunda atenção às mudanças nos paradigmas do transporte e locomoção de trabalhadores. Os acadêmicos explicam que com o teletrabalho:

os deslocamentos do trabalhador de sua residência para o empregador são substituídos (total ou parcialmente) pelo uso das tecnologias de informação e comunicação. A noção de substituição de deslocamento, aos poucos, vai sendo substituída pela noção de distância e utilização da tecnologia vem como forma de mediá-la, sem que se fale, propriamente, em deslocamentos (STÜMER; FINCATO, 2020, p. 2).

Desde então o avanço nas tecnologias de comunicação foi intenso de tal forma que, de acordo com pesquisa de Stürmer e Fincato, a quota de trabalhadores remotos de uma população dobrava a cada 15 anos até antes de 2020 (Stürmer e Fincato, 2020).

Passamos agora a analisar a legislação nacional aplicável ao teletrabalho e sua evolução ao longo da história. Nota-se que a legislação trabalhista brasileira já possuía mecanismos e tipos legais aplicáveis ao teletrabalho mesmo antes da reforma trabalhista de 2017.

A modalidade pode ser enquadrada facilmente na legislação, porém, suas consequências são diversas das já observadas até agora de forma que as leis que devemos aplicar devem ser repensadas visando mitigar os danos causados pela má interpretação da boa utilização de ferramentas tecnológicas.

Desde a década de 1940, antes da descoberta das tecnologias que marcam a revolução 4.0, a sociedade brasileira e, sobretudo, a câmara legislativa nacional, já reconhecia a possibilidade de haver a caracterização dos requisitos da relação empregatícia mesmo sem haver serviço prestado no estabelecimento do empregador.

A CLT que entrou em vigor em 1943 previa em seu artigo 6º que não havia distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. Nesta época já havia a noção de que a relação empregatícia não está presa a requisitos geográficos sendo possível o vínculo mesmo que a atividade seja prestada no domicílio do empregado.

O local no qual é realizado o serviço previsto no contrato de trabalho pode influenciar no surgimento de novas formas de se exercer as características da relação empregatícia por parte dos empregadores. Considerando a ocorrência de modalidades de trabalho na qual o serviço era prestado fora do estabelecimento do empregador, a maior fonte de atenção dos administradores de empresas, a princípio, foi nas formas de fiscalização do horário de trabalho sendo que os legisladores também deram grande atenção para este âmbito da relação trabalhista.

Em 1994, a lei nº 8.966, de 27 de dezembro de 1994 alterou o artigo 62 da CLT. Agora, seu inciso I previa que os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não estão abrangidos pelo capítulo que trata da jornada de trabalho, mas isso não significa que os empregados não estavam protegidos pelas outras normas de direito que previam trabalho digno.

De acordo com DELGADO (2012) o inciso I do artigo 62 incluído pela lei de 1994 pode abarcar três possibilidades importantes:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo:

b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.;

b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes;

b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular etc.).

As duas últimas possibilidades (alíneas b.2 e b.3 passaram a merecer menção expressa no novo inciso III do art. 62 da CLT, assim intitulado: “III — os empregados em regime de teletrabalho” (DELGADO, 2012, p. 904)

Antes da criação do inciso III do artigo 62, por meio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011 o artigo 6º foi complementado passando a vigorar com a seguinte redação:

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.

O parágrafo primeiro confirmou a noção citada acima de que o local da prestação de serviços não condiciona a relação empregatícia sendo que o requisito da subordinação pode ser exercido por meio telemáticos e informatizados de supervisão.

É importante observar que os dispositivos legais até então existentes já possibilitavam que os aplicadores do direito solucionassem os conflitos entre patrões e empregados de forma que a discussão sobre relação empregatícia ocorria pautada principalmente pelos requisitos da subordinação e em segundo plano sobre a capacidade de fiscalização fornecida pelos equipamentos empregados no controle de jornada do empregado.

Se desde 1940 já havia possibilidade de enquadramento do teletrabalho legislação brasileira, com a alteração trazida pela Lei citada de 2011 houve o expresse reconhecimento de que a internet das coisas e de que os novos meios de comunicações não podem ser ignorados pelos legisladores, principalmente na seara trabalhista.

A reforma trabalhista de 2017 incluiu um capítulo inteiro na CLT especialmente para o teletrabalho. Os artigos 75-A até 75-F foram alterados pela Lei nº 14.442 de 2022, que definiu o conceito atual de teletrabalho no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro.

O artigo 75-B e seus parágrafos definem de forma clara e minuciosa as condições do teletrabalho, vejamos:

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

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

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

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Conforme visto acima, o teletrabalho pressupõe que o serviço seja realizado, mesmo que de forma parcial, fora das dependências do empregador e com a utilização de tecnologias da informação para comunicação entre trabalhador e empresa desde que a natureza do serviço executado não se enquadre no trabalho externo.

Assim, é importante ressaltar a diferença entre o teletrabalho e o trabalho externo já que ambos têm como característica o fato de o serviço ser realizado fora das dependências do empregador.

Diferentemente do teletrabalho, o trabalho externo é executado fora das dependências da empresa devido a sua natureza, isto é, a atividade executada precisa necessariamente ocorrer em local diverso da sede do empregador. É o caso de funções que requerem visita a clientes ou inspeção em locais distintos e que mudam ao longo do tempo.

Não é o caso do teletrabalho já que a natureza da atividade executada não importa, desde que não se enquadre na natureza do trabalho externo. A função pode ter relação com os mais variados ramos, desde médicos e psicólogos que atende remotamente até programadores de softwares que escrevem seus códigos de suas próprias casas.

Nesse sentido, as reflexões para elaboração de instrumentos para mitigação de efeitos negativos serão consideravelmente mais produtivas se ultrapassarmos o conceito que o ordenamento brasileiro dá ao teletrabalho, afim de alcançar o conceito mais completo considerando as peculiaridades atuais.

A doutrina expõe vários conceitos além daquele definido no artigo 75-B da CLT. O autor Rodrigues Pinto explica que:

Seu melhor conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta.

Por outro lado, Paloma Medrado ressalta que no direito argentino há boas referências sobre o tema. Na Argentina a Comissão de Teletrabalho realizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, definiu o teletrabalho como (MEDRADO, 2020, 14): “entende-se por tele-empregado todo trabalhador que trabalhe em local fixo ou temporário, desempenhando suas tarefas total ou parcialmente fora do âmbito produtivo da contratada, utilizando meios telemáticos em alguma de suas fases”.

Por sua vez, os autores Froehlich e Taschetto (2019) explicam o conceito de trabalho a distância como:

O *home office* caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores. (FROEHLICH; TASCETTO, 2019, p. 3).

A difusão dessa modalidade é um exemplo da capacidade de adaptação e de superação que as empresas, os trabalhadores e o governo demonstraram durante a pandemia que impactou intensamente inúmeras vidas ao redor de todo o globo.

Nesse sentido a legislação sobre o tema tem importante papel na proteção dos direitos trabalhistas e para garantia do desenvolvimento tecnológico e econômico.

3 CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES

Após revisada as regulamentações aplicáveis à modalidade conhecida como teletrabalho é possível analisar de forma mais objetiva quais foram os impactos que a ascensão desta modalidade causou nos trabalhadores.

Inicialmente é importante observar que como qualquer mudança, a transferência dos postos de trabalho convencionais para os postos de trabalho remotos requer uma etapa de transição marcada pelos resultados variados que se padronizam com o passar do tempo.

Nesse sentido, fatores como a dificuldade familiar de adaptação a novos modelos, a falta ou dificuldade de manter rotinas e a falta de supervisão e apoio dificultam a adaptação devendo ser consideradas pelas empresas nas discussões sobre a implementação do teletrabalho (SOUZA, 2023, p. 5).

Ademais, outra consideração relevante é o fato de que após o período de transição, a utilização do *home office* é uma prática difícil de ser abolida posto que suas conveniências já foram absorvidas pelos atores em diferentes graus como o familiar e pessoal (Barros e Silva, 2010).

Por outro lado, a falta de controle do período em que se é realizada a atividade com o foco nos resultados que são produzidos pode acarretar sobrecarga do trabalhador que necessitará de

providências dos empregadores para a garantia de sua dignidade como infraestrutura e recursos técnicos de apoio as atividades realizadas, ajudar nos custos domésticos associados ao home office como internet e luz, além de suporte organizacional na resolução de problemas diários de trabalho.

O autor Alexandre Moço Barros explica que “com relação à carga de trabalho, Tremblay (2002) argumenta que as pessoas que trabalham em casa normalmente têm uma carga de trabalho de 10% a 20% maior do que a realizada sob regimes tradicionais nas instalações físicas da organização” (Barros e Silva, 2010, p. 76).

Seguindo adiante, diversos artigos apontam que o principal aspecto negativo do teletrabalho está relacionado com a dificuldade de controle sobre os trabalhadores com a diminuição do vínculo entre empregado e empregador já que há menor integração entre todos os agentes (ROCHA, 2023, p. 156).

A falta de integração entre empresa e trabalhador não afeta apenas a produtividade da companhia. Há pesquisas que apontam que um dos principais motivos de afastamentos ou de pagamentos de indenizações se dá pela falta de informação do colaborador sobre como desenvolver sua atividade (COLUCCI, 2014, p. 15).

Além dos problemas acima, superando a visão empresarial que busca meios de implementação mais eficazes dessa modalidade e focando na visão do subjetiva do trabalhador, nota-se que a questão da saúde desses empregados tem grande relevância.

As consequências das práticas e regulações dos trabalhos esbarram no dever do Estado de garantir a saúde de seus trabalhadores, direito subjetivo público consagrado pelo artigo 196 da Constituição Federal de 1988.

É fato notório que uma das principais causas de afastamento de trabalhadores são devido a doenças mentais. Um estudo elaborado pela consultoria *It's Seg Company* apurou que a segunda maior causa afastamentos dos trabalhadores analisados na pesquisa é por doenças mentais e comportamentais.

De acordo com informações da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, houve uma alta de 26% no número de afastamentos em 2020 em relação a 2019 sendo que as possíveis causas para o aumento podem ser inadaptação ao home office, acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, endividamento, incertezas sobre o futuro, ansiedade e depressão.

Com relação ao redor do mundo, na publicação “Out of the shadows: making mental health a global development priority (OMS)” (“Fora das sombras: a saúde mental como prioridade global para o desenvolvimento”, em tradução livre), foi exposto que ao menos 10% da população mundial é

afetada por doenças mentais e que 20% de crianças e adolescentes sofrem de algum tipo de transtorno mental.

Na esteira do que foi demonstrado é possível observar que são vários os fatores que acometem os trabalhadores quando analisamos as transformações causadas pelo teletrabalho.

Considerando os impactos psicológicos que os trabalhadores podem sofrer é relevante observar a questão da fiscalização da hora de trabalho. Observando a legislação de outros países é possível notar o tratamento diferenciado que flexibilização do horário de trabalho recebeu.

Na Argentina, por exemplo, há previsão do direito de desconexão do trabalhador, sendo que é garantido o horário de trabalho estabelecido em contrato. Nesse contexto, é assegurado que o trabalhador se desconecte totalmente de todos os dispositivos tecnológicos e meios telemáticos de comunicação após o término de sua jornada de trabalho (MEDRADO, 2020, p. 14).

De forma diferente, no Brasil, a modalidade está enquadrada nas exceções em que as regras gerais sobre jornada de trabalho da CLT não se aplicam possibilitando maior flexibilidade para o trabalhador ao mesmo que tempo que possibilita o surgimento do sentimento de trabalho a toda hora ou de falta de horário de descanso.

A diferença de tratamento dada pela Argentina em relação ao Brasil demonstra maior preocupação com a questão da confusão entre a esfera familiar e profissional do trabalhador telemático.

Conforme exposto, um dos maiores riscos para o trabalhador quando analisamos a modalidade do teletrabalho é a questão das possíveis degenerações das barreiras entre o trabalho e a vida pessoal.

Considerando o que foi analisado no ordenamento jurídico argentino, o direito à desconexão se mostra como instituto relevante que merece ser considerado quando tratamos do assunto. O direito à desconexão trata-se da garantia de que o trabalhador não será acionado após o seu horário de trabalho.

Não se trata apenas de proibir que os patrões liguem para seus funcionários dando ordens fora do horário previsto em contrato, é um direito mais difícil de ser garantido já que hoje os mesmos meios utilizados para realizar as funções e para se comunicar com os supervisores, são utilizados em atividades rotineiras do dia a dia que deveriam proporcionar prazer.

Os autores Diandra Nascimento e André Ricardo Fonseca explicam que:

Por tudo que se vê, percebe-se que há quadro que degenera a separação entre trabalho e descanso – já que *a priori* o período pós-jornada destina-se a isso. Daí surge o direito à desconexão como necessário para se conferir ao trabalhador a prerrogativa de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos advindos do

empregador para o qual o obreiro trabalha, “em seu período destinado ao descanso diário, semanal ou anual, e ainda em situações similares, em especial diante da existência das novas tecnologias” (OLIVEIRA: 2017; 256-285). Isto é, o direito à desconexão é o direito do trabalhador de usufruir de seus momentos de folga, sem permanecer à disposição do empregador, desconectando-se totalmente de seu labor para o fim de se revigorar física e mentalmente (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 69).

Após todas as análises realizadas acima percebe-se que com a chamada Revolução 4.0 somada as consequências da pandemia do Covid-19, o teletrabalho passou a ser cada vez mais marcante no contexto brasileiro.

O aumento da frequência com que essa modalidade é utilizada demonstra que as discussões sobre seus efeitos na vida dos trabalhadores, no modelo de negócios das empresas e até mesmo sobre a infraestrutura das cidades devem ter grande papel na baliza das políticas públicas sobre o tema.

Por fim, as análises futuras, se pretendem auxiliar na garantia dos direitos dos trabalhadores, precisam considerar as consequências psicológicas e sociais que o teletrabalho causou na população no lugar das análises empresariais sobre sua implementação.

4 CONCLUSÃO

Em conclusão, este trabalho de conclusão de curso explorou os impactos das tecnologias no teletrabalho no Brasil, destacando uma realidade que se tornou proeminente com a pandemia de Covid-19. Durante os últimos anos, o teletrabalho se disseminou, transformando a forma como muitos brasileiros realizam suas atividades profissionais.

Uma análise abrangente revela que, embora o teletrabalho ofereça vantagens notáveis, como flexibilidade e conveniência, não podemos ignorar os impactos psicológicos negativos que ele pode acarretar. A confusão entre as esferas pessoal, familiar e laboral, gerada por essa modalidade de trabalho, tem implicações profundas na saúde mental dos trabalhadores. A sensação de isolamento, a dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal e a falta de interação social direta são alguns dos fatores que contribuem para o estresse, a ansiedade e a exaustão emocional.

É imperativo que as empresas e os legisladores reconheçam esses desafios e implementem políticas e práticas que visem mitigar os impactos psicológicos negativos do teletrabalho. O suporte à saúde mental, a promoção de um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal e a manutenção da conexão social são elementos essenciais para garantir que o teletrabalho seja uma opção viável e sustentável para o futuro.

Em um mundo cada vez mais tecnológico, o teletrabalho é uma realidade que veio para ficar, mas sua implementação deve ser cuidadosa e atenta aos efeitos sobre o bem-estar dos trabalhadores. O reconhecimento e a abordagem dos impactos psicológicos negativos são essenciais para garantir

que o teletrabalho seja uma ferramenta eficaz que contribui para a produtividade e o equilíbrio entre trabalho e vida, ao invés de prejudicar a saúde mental e emocional dos profissionais brasileiros.

REFERÊNCIAS

ACHUTTI, Camila. **5 Usos do Big Data com Benefícios Práticos para o Mundo**. Época Negócios, 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Novos-tempos/noticia/2019/04/5-usos-do-big-data-com-beneficios-praticos-para-o-mundo.html>.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home-office**: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.

BREQUE, M.; DE NUL, L.; PETRIDIS, A. **Industry 5.0 Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. European Commission. Directorate-General for Research and Innovation. 2021.

COLUCCI, Maria da Glória Lins da Silva. **Sociedade tecnocêntrica**: reflexos na qualidade de vida da pessoa no teletrabalho. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 123-141, set. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, pg. 904.

DONEDA, D. **A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental**. Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL], 12(2), p. 91–108, 2011.

MEDRADO, Paloma. **TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO: BRASIL E ARGENTINA**. Percurso – Anais do X CONBRADEC. v. 06. N. 37. Curitiba, 2020, pp. 298-320.

MAGRANI; Eduardo. **A Internet das Coisas**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

NASCIMENTO, D.; MEDEIROS DE OLIVEIRA, F. **O presente e o futuro da implementação do trabalho decente digital**: reflexões a partir de um ideal de desenvolvimento sustentável. Direito e Desenvolvimento, v. 13, n. 1, p. 140-151, 28 jul. 2022.

NEPOMUCENO, Thiago Luann Leão. **Cibertrabalho**: a era digital e as relações de trabalho: desafios para uma coexistência constitucional harmônica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 57, p. 73-94, jul./dez. 2020.

ONU NEWS. **Número de pessoas em trabalho remoto aumentou 10 vezes na América Latina**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2021/07/1756362>. Acesso em: 12 out. 2023.

PACINI, Stefano; TOBLER, Rodolpho; BITTENCOURT, Viviane Seda. **Tendências do home office no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 16 mar. 2023.

[S.D.] **Out of the shadows: making mental health a global development priority (OMS)**. Disponível em: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/out-of-the-shadows-making-mental-health-a-global-priority>. Acesso em: out. 2023.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, RJ, v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/54516>. Acesso em: 7 nov. 2023.

ROMERO, Laura Silva. **HOME OFFICE DO INÍCIO DA PANDEMIA AOS DIAS ATUAIS**. 2022. 25 f. TCC (graduação) - Curso de Direito, Universidade São Judas Tadeu, São Paulo, 2022.

SANTOS, Sandra. **Saúde & trabalho**. Revista Corpore. Curitiba, ano 10, nº 34, p. 48.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho e Covid-19. In.: **A pandemia do Covid 19 e os desafios para o direito**. Rio Grande do Sul. PUCRS. 2020.

SOUZA, M. DE .; SCHUBERT, S. R. .; MATTEI, E. DE O. **Home Office: Uma Análise Dessa Modalidade De Trabalho No Contexto Da Pandemia De Covid-19**. Revista De Extensão E Iniciação Científica Da Unisociesc, v. 10, n. 3, 28 jul. 2023.

TASCETTO, M., FROEHLICH, C. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Revista de Carreiras e Pessoas. v. 9 n. 3, 2019.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report**. 20 out. 2020. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>. Acesso em nov. 2023.

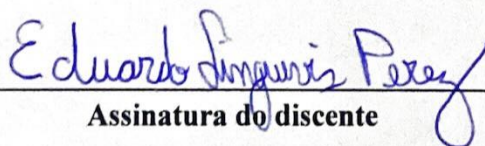
ZUBOFF, Shoshana. Big Other: Capitalismo de Vigilância e Perspectivas para uma Civilização de Informação. In: BRUNO, Fernanda et al. **Tecnopolíticas da Vigilância Perspectivas da Margem**, São Paulo: Boitempo, 2018.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Eduardo Linguevis Perez, discente regularmente matriculado na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 31829252, período noturno, turma S, tendo realizado o TCC com o título: Impactos das Tecnologias no Teletrabalho no Brasil, sob a orientação do(a) Professor(a) Doutor José de Resende Júnior, 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, 10 de novembro de 2023.


Assinatura do discente