



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**TELETRABALHO: O NOVO PARADIGMA DE TRABALHO EM
TEMPOS DE PANDEMIA**

LAURA MANOELLA TAVARES GONÇALVES DE OLIVEIRA

Goianésia/GO
2021

LAURA MANOELLA TAVARES GONÇALVES DE OLIVEIRA

**TELETRABALHO: O NOVO PARADIGMA DE TRABALHO EM
TEMPOS DE PANDEMIA**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Me^a Prof.^a Simone Maria da Silva

Goianésia/GO
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

**TELETRABALHO: O NOVO PARADIGMA DE TRABALHO EM
TEMPOS DE PANDEMIA**

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO- FACEG

Aprovada em, 14 de dezembro de 2021

Nota Final_____

Banca Examinadora

Prof.^a Mestre Simone Maria da Silva
Orientador

Prof. Mestre Gleidson Henrique Antunes de Andrade
Professor convidado 1

Prof. Mestre Thiago Brito Steckelberg
Professor convidado 2

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS pela oportunidade, privilégio e sustentação no decorrer de toda a graduação, amigo incondicional que me socorreu nos momentos em que mais precisei e hoje está me permitindo concluir mais uma importante etapa na minha vida.

Agradeço a toda minha família por todo apoio e incentivo, em especial aos meus pais que me permitiram realizar este sonho. Aos meus pais, todo meu agradecimento e admiração por toda minha vida, por fazer dos meus sonhos os seus e acreditarem em um futuro melhor segurando firme em minhas mãos em todos os momentos, sendo meus maiores incentivadores e exemplos de vida.

Agradeço a todos os professores que compõem o corpo docente da FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA, que sem sombras de dúvidas foram responsáveis por todo crescimento intelectual e profissional ao longo destes anos.

Em especial, gostaria de agradecer a minha Orientadora professora Mestre Simone Maria da Silva, pelo incentivo e presteza no auxílio as minhas atividades de elaboração do presente trabalho de conclusão de curso, onde com toda a certeza seus conhecimentos foram partilhados e de grande valia para minha vida. Acima de tudo agradecer não só como orientadora, mas pela pessoa maravilhosa que é competente e sempre disposta ajudar a todos no que couber.

Aos meus colegas de classe por toda força, empenho, dedicação e respeito mútuo durante esses anos, ao qual levo cada um em meu coração como parte da minha história de vida.

Por fim deixo aqui registrado meu agradecimento a todos que participaram deste projeto mesmo que indiretamente, torcendo verdadeiramente por mim, minha gratidão.

EPÍGRAFE

“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça a justiça por toda parte” (Martin Luther King).

TELETRABALHO: O NOVO PARADIGMA DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

LAURA MANOELLA TAVARES GONÇALVES DE OLIVEIRA¹
SIMONE MARIA DA SILVA²

¹Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: lauramanoelltg2014@gmail.com

²Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: smsr.direito@hotmail.com

RESUMO: A presente pesquisa, intitulada “Teletrabalho: O Novo Paradigma de Trabalho em Tempos de Pandemia”, buscou discorrer sobre as lacunas existentes na Legislação Trabalhista, em torno dos trabalhadores que laboram no regime de teletrabalho em especial na pandemia. O tema abordado se justifica tendo em vista, em 22 de março foi publicada a Medida Provisória n° 927, tratando sobre as medidas na área trabalhista para enfrentar o estado de calamidade e seus efeitos econômicos. Entre as medidas está a permissão ao empregador de adotar o teletrabalho para seus empregados, sem necessidade de acordo com este ou registro prévio de alteração no contrato. A única obrigação é a notificação prévia ao empregado dentro de, no mínimo, 48 horas. As mesmas regras se aplicam para o retorno ao trabalho presencial. Tal medida vai contra as regras que regulamentam o teletrabalho da CLT, que exigem mútuo acordo entre empregador e empregado, além de registro em aditivo contratual. O problema que se buscou responder foi: Como ficará os contratos de trabalho na modalidade teletrabalho após regulamentação na CLT e MP 927/2020, em especial na pandemia, tendo em vista que a lei não especificou quem arcará com as despesas relacionadas à aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos necessários para o desempenho das atividades do empregado. O objetivo geral da pesquisa foi analisar a aplicação do instituto do teletrabalho na pandemia. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental. Dentre as constatações que a pesquisa proporcionou sobre o teletrabalho foi relacionado a sua carência normativa.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Pandemia. Legislação Trabalhista.

ABSTRACT: This research, entitled “Teleworking: The New Work Paradigm in Times of Pandemic”, sought to discuss the gaps in the Labor Legislation, which exist around workers who work in the telework regime, especially in the pandemic. The theme discussed is justified in view of the fact that, on March 22, Provisional Measure No. 927 was published, dealing with measures in the labor area to face the state of calamity and its economic effects. Among the measures is the permission for the employer to adopt teleworking for their employees, without the need for an agreement or prior registration of a change in the contract. The only obligation is prior notification to the employee within at least 48 hours. The same rules apply for returning to face-to-face work. This measure goes against the rules that regulate CLT telework, which require mutual agreement between employer and employee, as well as registration in a contractual amendment. The problem that we tried to answer was: How will work contracts in the teleworking mode look like after regulation in the CLT and MP 927/2020, especially in the pandemic, given that the law did not specify who will bear the expenses related to acquisition, maintenance and provision of equipment necessary for the performance of the employee's activities. The general objective of the research was to analyze the application of the telework institute in the pandemic. The methodology used was bibliographic and documentary research. Among the findings that a survey provided on telework was related to its lack of regulations.

KEYWORDS: Telework. Pandemic. Labor Legislation.

INTRODUÇÃO

Com a atual situação que estamos vivendo devido o Covid-19, vários setores financeiros, sociais e culturais foram afetados, e entre estes as relações trabalhistas e econômicas da sociedade tiveram que passar por algumas adaptações para que pudessem prosseguir durante esse período de dificuldade. Com isso as relações de trabalho foram as primeiras a passarem por adaptações, devido a necessidade de seguir todos os protocolos de segurança e a necessidade de manter a economia. Desta forma, o teletrabalho tem ganhado evidência entre as empresas e os seus empregados.

Como se tem conhecimento, nas últimas duas décadas, no Brasil, embora já se discutisse sobre o teletrabalho pouco se escrevia sobre o mesmo, e isso reflete hoje na carência de mais legislações acerca do assunto. De acordo com Kubiak e Langoski (2020), devido á situação de emergência que foi gerada com a pandemia do Covid-19 novas ações tiveram que ser tomadas, a fim de se evitar a difusão do vírus e o aumento no número de mortos.

Sendo assim, o direito nesse momento viveu uma adaptação, e se fez necessário a criação e alteração provisória de normas para enfrentar essa situação excepcional, e no direito do trabalho não foi diferente, ele tem passado por várias modificações para garantir a proteção tanto ao empregado como cumprir todas as regras de isolamento social.

Dessa forma, a presente pesquisa busca discorrer sobre as lacunas na Legislação Trabalhista, que existe em torno dos trabalhadores que laboram no regime de teletrabalho em especial na pandemia.

O tema abordado justifica-se, tendo em vista que em 22 de março de 2020 foi publicada a Medida Provisória nº 927, tratando sobre as medidas na área trabalhista para enfrentar o estado de calamidade e seus efeitos econômicos. Entre as medidas está a permissão ao empregador de adotar o teletrabalho para seus empregados, sem necessidade de acordo com este ou registro prévio de alteração no contrato.

A única obrigação é a notificação prévia ao empregado dentro de, no mínimo, 48 horas. As mesmas regras se aplicam para o retorno ao trabalho presencial. Tal medida vai contra as regras que regulamentam o teletrabalho da CLT, que exigem mútuo acordo entre empregador e empregado, além de registro em aditivo contratual.

Sendo assim, a problematização desta pesquisa se resume da seguinte forma: Como ficará os contratos de trabalho na modalidade teletrabalho após regulamentação

na CLT e MP 927/2020, em especial na pandemia, tendo em vista que a lei não especificou quem arcará com as despesas relacionadas à aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos necessários para o desempenho das atividades do empregado dentre outras situações específicas do teletrabalho.

Assim, o objetivo geral da pesquisa foi analisar a aplicação do instituto do teletrabalho na pandemia. Dentre os objetivos específicos destacou-se identificar e analisar a legislação aplicada sobre o tema, apresentar as classes que mais estão utilizando o método do teletrabalho, pesquisar os pontos positivos e negativos do teletrabalho durante a pandemia, dentre outros.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, dentre artigos científicos, dissertações, teses. Dentre os autores que serviram como fontes foram: Ramos (2021), Rodrigues (2011), Ruiz (2021), Delgado (2019), Leite (2020), Kubiak e Langoski (2020).

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico discorrerá sobre os aspectos históricos do Teletrabalho, demonstrando a evolução do instituto no decorrer do tempo. O segundo tópico, abordará sobre o Teletrabalho antes da Reforma Trabalhista e Pandemia- casos práticos e jurisprudência, em que será evidenciado como era aplicado as normas do teletrabalho antes da regulamentação legislativa.

Já no terceiro tópico será apresentado o Teletrabalho após a Reforma Trabalhista e a aplicação na Pandemia- consequências e desafios, onde será abordado toda a legislação existente e em andamento sobre o tema. E para finalizar as considerações finais sobre o assunto tratado, relatando as conclusões do estudo realizado.

1. ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE O TELETRABALHO

Para um entendimento mais específico acerca do surgimento do teletrabalho, é necessário um mergulho em seu contexto histórico. É de saber notório de todos, que a sociedade vive sempre em constante evolução histórica, política, econômica, social tecnológica e na esfera do trabalho não é diferente, visto que, desde os primórdios, mesmo antes da internet ser uma ferramenta de trabalho, já se discutia sobre a figura do trabalho a “distância”.

O trabalho a distância não é um tema atual na história da economia mundial, e

sempre evoluiu de acordo com as demandas de cada período histórico, onde, nos períodos passados pode-se observar a figura do trabalho em casa, que era realizado por meio do artesanato. Contudo, a sua força para a economia foi reconhecida com o avanço da telemática, e devido a este feito a figura do trabalho em domicílio passou a ser reconhecida pelo trabalho a distância (LEAL, 2014).

Discorrer sobre o teletrabalho é mergulhar em aspectos históricos e tecnológicos ao longo da evolução da sociedade, e observar que foram inúmeras teorias e tentativas até que se chegassem ao teletrabalho como hoje ele é reconhecido. Figuras como Norbert Wiener e Jack Nilles tiveram sua contribuição com o teletrabalho no mundo. É difícil definir com exatidão a origem do teletrabalho, conforme afirma Estrada (2004, p.03):

Os primeiros vestígios dos quais se conhece se encontram em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerir equipes de trabalho que se encontravam longe. A organização seguia o fio do telégrafo e a empresa externamente móvel se transformou num complexo de operações descentralizadas¹. O conceito de trabalho a distância apareceu pela primeira vez na obra de Norbert Wiener, em 1950, intitulada *The Human Use of Human Being – Cybernetics and Society*, citando o exemplo hipotético de um arquiteto que morava na Europa, supervisionando a distância mediante o uso de um fac-símile, a construção de um imóvel nos Estados Unidos². A outra experiência está na Inglaterra no ano de 1962, onde foi criado por Stephane Shirley um pequeno negócio chamado *Freelance Programmers*, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para empresas. Em 1964 a *Freelance Programmers* tinha se tornado na F. Internacional, com mais de 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F. I Group PLC com 1100 teletrabalhadores³.

Além disso, o termo teletrabalho passou a ser reconhecido nos Estados Unidos, no período da década de 70, quando o País passava por uma crise de petróleo, e se viu a necessidade de poupar o consumo de energia. Devido a este contexto o americano Jack Nilles, propôs a redução do deslocamento casa-trabalho, trabalho-casa e reforçou o Teletrabalho, com uma obra sobre o referido tema. Conforme destaca Araújo (2014, p.10):

Para Nilles, com esse ideal revolucionário resolver-se-iam, os problemas de

¹ Kugelmass, Joel. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível.*, São Paulo – Brasil, Editora Atlas, 1996, p. 17.

² Lemesle, Raymond-Marin; Marot, Jean-Claude. *Le télétravail*. Paris: PUF, 1994. (Coleção *Que sais-je?*)

³ Pinel, Maria de Fátima de Lima. *O teletrabalho na era digital*. Dissertação de mestrado defendida na Universidade Estadual do Rio de Janeiro. 1998

tráfego urbano, poluição atmosférica, além da redução de custos e acesso ao mercado de trabalho para determinadas populações. Todavia, naquele momento, a tecnologia não estava suficientemente desenvolvida para que o teletrabalho se tornasse realidade, pois as empresas não enxergavam lucratividade nesta forma de trabalho. Apenas nos anos 90, quando a internet começou a se globalizar, deu-se a situação perfeita para a reformulação das teorias e reformulação das propostas.

No Brasil, a figura do trabalho a distância ganhou reconhecimento em 2011, através da lei 12.551, ao qual regulamentou na CLT (BRASIL, 1943) em seu artigo 6º caput e parágrafo único, a diferença entre o trabalho realizado em domicílio e o realizado nas dependências do seu empregador, bem como os meios telemáticos utilizados para a realização do mesmo:

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.

Na década de 90, a sociedade passava por significativas transformações na era da globalização tecnológica e da informação. No entanto a definição de tecnologia pode ser aplicada a tudo que se existe na natureza, e acompanha as ações humanas, como exemplo, o aprimoramento das ferramentas do meio do trabalho, no Brasil, portanto, a figura do teletrabalho se deu um pouco mais tarde com o desenvolvimento da infraestrutura, privatização dos sistemas de telecomunicações e dentre outros fatores contribuintes.

Contudo, o seu primeiro reconhecimento no Brasil foi no Tribunal Superior do Trabalho-TST, conforme o TST (2020), implementado em 2012 como projeto piloto e efetivado em 2013. O projeto foi fruto de pesquisa em instituições privadas e públicas a fim de inovar a gestão de pessoas e acompanhar o ritmo do mercado de trabalho.

Perante o exposto, percebe-se tardio a adaptação da figura do teletrabalho no Brasil, podendo se atribuir a isto o longo período de escravidão por qual o País passou, e conseqüentemente o retardamento na efetivação dos direitos trabalhistas. Embora existisse a modalidade do trabalho a distância no Brasil, o seu reconhecimento se oficializou com o Tribunal Superior do Trabalho, aderindo a este método.

A relação de trabalho, segundo Takano *et al*, (2020) se assenta entre fatores de ordem econômica e política, onde envolvem setores de grandes corporações, organizações, e setores governamentais, além dos fatores de vida culturais e sociais,

aos quais a sociedade se adequa. Assim, no Brasil não foi diferente, com os avanços tecnológicos e o surgimento da sociedade de informação, o modo de laboração do trabalho também foi se reestruturando e se adequando as necessidades.

1.1 Definição de Teletrabalho

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação. Já conforme afirma Estrada (2002) para, Jack Nilles, conhecido por muitos como o fundador do teletrabalho, este se define 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.

Isso faz com que o desenvolvimento da atividade profissional seja realizado sem a presença física do trabalhador na empresa durante parte importante do dia, mas contatados por um meio de comunicação qualquer. Desta forma o contato entre o empregado e o empregador mesmo que não se dê de forma direta pessoalmente, pode acontecer por outras vias, como as redes sociais.

O conceito de teletrabalho possui um sentido amplo na sociedade, conforme nos ensina a origem da palavra (*telou*, longe e *tripaliae*, trabalhar). É um fenômeno presente desde o século passado, ao qual atualmente tem se destacado com o desenvolvimento tecnológico, no Brasil, com a reforma trabalhista pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, trouxe uma conceituação para o teletrabalho no artigo seu 75-B, CLT “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Portanto, é considerado como teletrabalho, com base no artigo 75-B da CLT, aquela prestação de serviço que ocorra longe das dependências do patrão, e dos colegas de trabalho, fazendo valer os meios de tecnologias de informações e comunicações. Em suma, existem inúmeras denominações para o teletrabalho, contudo, em todas elas, se encontram três elementos que são considerados básicos para a sua configuração.

Estes elementos se comunicam entre si, caracterizando a modalidade em estudo. São eles, a utilização de um espaço físico fora das dependências da empresa onde se realiza a atividade laboral, a utilização de novas tecnologias de informações e telecomunicações e a mudança na organização e nos meios de realização de trabalho. As características tais como o espaço de realização do trabalho, pode caracterizar outras espécies dentro da nomenclatura do teletrabalho, como por exemplo trabalho a domicilio, trabalho em telecentros, home office, entre outros. (ESTRADA, 2002).

Atualmente pode-se afirmar que o conceito de teletrabalho também possui uma relação com a saúde pública, visto a pandemia enfrentada pelo Covid-19, se fez necessário como nunca, a implementação do teletrabalho, como medida de proteção a população, a contenção do vírus e para a manutenção da economia no País. Sendo assim, conforme Oliveira (2020), em uma pesquisa realizada em 2020, constatou que o isolamento social decorrente da necessidade de evitar a propagação do coronavírus levou para o trabalho à distância um contingente ainda não claramente contabilizado, ou seja, ele se adaptou as necessidades da sociedade.

Não há dúvidas de que a pandemia potencializou o trabalho remoto não só no Brasil, como no mundo todo, agregando durante esse período de calamidade, uma nova finalidade ao teletrabalho, assim como, conseqüentemente expandido a possibilidade deste método se tornar mais influente na sociedade. No Brasil, este mesmo carece de respaldo jurídico e amparo legislativo, para que se obtenha êxito é essencial o Direito para o amparo de todas as classes, visto que o Estado pode e deve nos representar e organizar através de medidas pertinentes.

1.2 Aspectos Positivos e Negativos do Teletrabalho no Brasil

Durante toda a história do teletrabalho, sempre se analisou os aspectos positivos e negativos, tanto para a sociedade quando para os trabalhadores em si. Conforme preceitua Kubiak e Lajoski (2020), ao mesmo tempo, apresenta benefícios com uma maior flexibilidade e autonomia do funcionário para realizar suas tarefas, ocasionando um bom resultado nos lucros e desenvolvimento da empresa, ele pode trazer seus efeitos negativos, como o isolamento da sociedade, do ambiente de serviço e a sobrecarga de tarefas.

Atualmente devido a propagação do vírus, não só o Brasil, como o mundo todo se viu na necessidade de aderir ao teletrabalho como medida de isolamento social, daí se caracterizou mais uma evolução na história da sociedade, muitas empresas hoje em dia até já viabilizam tornar o teletrabalho como um trabalho fixo uma modalidade adotada na empresa, devido a bons resultados obtidos.

Contudo, o teletrabalho destaca consigo aspectos positivos e negativos, o Brasil, ainda parece de respaldo jurídico, e o mesmo possui uma carência de regulamentação e reconhecimento nos direitos trabalhistas, essa falha foi posta em evidência com o surgimento da pandemia e a necessidade de sua aplicação imediata. Nas palavras de Lima (2020, p.21), podemos observar:

Todo o desamparo legislativo para com o teletrabalhador veio à tona com a ocorrência da pandemia do COVID-19. A supressão do direito à desconexão tem levado os operários cada vez mais à exaustão física e psicológica, ocasionando lesões, ganho de peso, insônia, relações familiares arruinadas e transtornos psicológicos. Vários empregadores tem exigido a disponibilidade total do empregado, cobrando e tratando de questões pertinentes ao trabalho a qualquer hora do dia, inclusive em dias de descanso semanal remunerado e feriados. Tudo isso, na maioria das vezes, sem o pagamento de qualquer remuneração extra.

Com base no exposto, pode se observar um pouco dos transtornos gerados na vida de um teletrabalhador tanto pelo aspecto do isolamento em si, quanto pela ausência do devido respaldo para os trabalhadores. Isso mostra, segundo Amable *et al* (2021), que na realidade sabemos muito pouco sobre os impactos na saúde e menos ainda sobre as possíveis relações com a informalidade e a precariedade no âmbito do trabalho.

Além do mais, é necessário com relação as mulheres que são mães de família que seja considerado a inserção de medida de proteção social para o cuidado com a família, ressaltando o fato de que, o teletrabalho tem as exposto em uma posição de vulnerabilidade. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2020, p.05):

A investigação sobre o teletrabalho tem demonstrado repetidamente que quem trabalha a partir de casa tende a trabalhar mais horas do que quando trabalha nas instalações da empresa, em parte porque o tempo de deslocamento para o local de trabalho é substituído por tarefas de trabalho, e também devido a alterações nas rotinas de trabalho e à maior fluidez das fronteiras entre o trabalho remunerado e a vida pessoal. O teletrabalho, em geral, pode conduzir a um prolongamento das horas de trabalho e também a mais trabalho no período noturno e durante os fins de semana.

Quando observamos as particularidades do teletrabalho, destacamos que este

não incide somente sobre a segurança daqueles que o exercem, ou seja, não se pode limitar os efeitos do teletrabalho, uma vez que existem por detrás da função de trabalhador, um pai, uma mãe, um filho, e o teletrabalho abrange o seio familiar envolvendo-os. As jornadas de trabalho se complementam em conjunto com as obrigações familiares, os locais de lazer e de labor de trabalho se misturam, assim, paradoxalmente, os direitos trabalhistas podem estar em contradição com os direitos de privacidade e liberdade individual.

Conforme Boonen (2002), para se compreender o teletrabalho é preciso observar o teletrabalhador, levando em consideração as individualidades de cada indivíduo. Dependendo do perfil do funcionário, ele pode se adaptar melhor ou pior com a realização do trabalho a distância. Da mesma forma, certos desafios e riscos podem se potencializar dependendo das características do trabalhador. Um trabalhador com menor autodisciplina, pode vir a ter problemas em cumprir as metas, além de se exceder em hábitos compulsivos como bebida, cigarro e alimentação por estar em casa. Assim sendo, pode a mudança para o teletrabalho resultar em comportamentos danosos ao próprio trabalhador.

Como vimos, em se tratando da questão do isolamento social, o teletrabalho é a medida eficaz que temos e devemos utilizar para proteção e contenção do vírus, mas, por outro lado não se pode deixar de destacar que nem sempre na sociedade o fato de trazer o ambiente de trabalho para o ambiente familiar foi considerado a medida mais eficaz a saúde do indivíduo, podendo gerar uma sobrecarga de atividades, ocasionando conflitos familiares, depressões, ansiedade, compulsão alimentar, estresse e dentre outros, visto que o “estar em casa” nem sempre significa tempo de qualidade com a família e nem mesmo descanso.

Em contrapartida com os pontos negativos abordados, pode-se destacar que um dos grandes pontos que merecem destaque, é que com o advento do teletrabalho ocorreu uma flexibilização nas relações de emprego, e isto trouxe consigo a inclusão no âmbito do trabalho por exemplo, das mulheres, dos deficientes, dos moradores longe dos centros urbanos. Portanto tem-se que o teletrabalho vem sendo um meio para contribuir com o combate á desigualdade de oportunidades. Segundo Ribeiro e Morais (2020, p.9), “O teletrabalho é visto como uma importante fonte de trabalho moderno, ao contratar trabalhadores não apenas dos grandes centros urbanos, em virtude que seja capaz de introduzir pessoas também de áreas rurais e urbanas” [...].

Há que se destacar também que há vantagens tanto para o empregado, quanto para o empregador, no sentido da flexibilidade de vestimentas, transporte, diminuição de despesas com combustíveis, alimentação, sendo o teletrabalho considerado ambientalmente sustentável, uma vez que quanto maior o número de teletrabalhadores, menor será o deslocamento de casa para o trabalho e conseqüentemente haverá uma redução na poluição causada pelos automóveis. (MOURA, 2019).

Os teletrabalhadores não são formados por um único grupo, podendo ser caracterizado outras espécies de teletrabalho, aos quais podem ser autônomos, assalariados, informais, ou até mesmo profissionais liberais, desta forma, seja qual for a classe, entre as vantagens estaria a eliminação do deslocamento para o local de labor economizando transporte e tempo, além de outras vantagens, das quais podem ser a maior flexibilidade de horários e pelo fato de se estar em um ambiente mais confortável.

Portanto, para o teletrabalho consoantes a seus aspectos positivos, se abre um leque de oportunidades dentro do mercado de trabalho, para todas as classes, erradicando qualquer forma de exclusão ou de difícil acesso ao local de trabalho, uma vez que este pode ser realizado no conforto de casa, com equipamentos tecnológicos. Há que se destacar também na individualidade de cada empregado, ao qual muitos preferem está modalidade e conseqüentemente conseguem produzir mais, do que se estivessem em uma sede de empresa.

2. TELETRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA E PANDEMIA, CASOS PRÁTICOS E JURISPRUDÊNCIA

Como é de saber notório, o teletrabalho surgiu de acordo com a necessidade de desenvolvimento da sociedade e suas inovações ao longo do tempo, no Brasil foi configurado um pouco mais tarde com o advento da revolução industrial, e hoje é possível fazer uma análise em dois contextos. Teletrabalho antes e pós reforma trabalhista, destacando quais foram as principais mudanças e melhorias para a classe dos teletrabalhadores. Conforme Fincato (2019, p.59):

No Brasil nos anos 2000, foram sugeridas algumas propostas legislativas e ganhou força a Lei nº 12.551/2011 que apenas tangenciou o tema, alterando o artigo 6º da CLT para modificar seu caput, igualando o trabalho presencial ao “trabalho a distância”, acrescentando-lhe também um parágrafo no qual atribuiu aos comandos e controles telemáticos eficácia idêntica aos presenciais, especialmente para fins de identificação do elemento subordinativo, caracterizador da relação empregatícia. Com isto, alguns entenderam que o teletrabalho, no Brasil, estaria suficientemente regrado, no entanto, para tal, a sociedade brasileira deveria estar acostumada a reger suas relações à luz de normas abertas, o que (ainda) não é o caso.

Como visto, antes da reforma trabalhista o teletrabalho não era reconhecido na CLT como hoje ele é, era aquele trabalho realizado em domicílio, sem nenhuma outra classificação ou modalidade de trabalho, e se tinha apenas a figura do trabalhador remoto regulamentado pelo artigo 6º da CLT. O teletrabalho por meio da lei de nº12.551 de 15 de dezembro de 2011, durante o período que se pode chamar de pré reforma trabalhista alterou a redação do artigo 6º, inserindo o parágrafo único em sua redação, *in verbis*:

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.

Assim, observa-se que a lei 12.551/2011, estabelece que o trabalho a domicilio equipara a subordinação, do empregado comum que trabalha presencialmente com o teletrabalhador, por meio do controle e do comando dos meios informáticos e telemáticos, mas não o regulamenta de maneira satisfatória e completa, conforme o teletrabalhador é digno.

Com base nisto percebe-se que a atividade laboral dos teletrabalhadores durante o período da pré reforma trabalhista se exercia em condições de desigualdade se comparado com os trabalhadores que laboram presencialmente nas empresas, contudo mesmo após a reforma, a legislação ainda possui várias lacunas para serem adequadas a realidade social destes.

Para a realização do teletrabalho é necessário, uma básica infraestrutura, com telefone, computadores, internet, scanner, entre outros, de forma que se tenha os aparatos necessários para um bom desenvolvimento no trabalho, além do mais, disponibilidade para atender todas as demandas da atividade laboral. Como visto,

antes da reforma trabalhista, o teletrabalhador era visto apenas como aquele que realizava as atividades laborais em sua residência, com o passar dos anos surgiram outros meios de se caracterizar o teletrabalho e conseqüentemente estes receberam a efetivação de alguns dos direitos trabalhistas dos quais não possuíam (RAMOS, 2020).

Nesse sentido, o teletrabalhador laborava 44 horas semanais e horas extras, contudo não havia especificações sobre o controle da jornada, sobre as responsabilidades decorrente do ambiente de trabalho, da contratação e de outras normas necessárias para sanar dúvidas existentes a cerca desta modalidade (CRUZ, 2018).

Desta forma levando em conta o contexto do período que antecedeu a reforma trabalhista, pode-se destacar que as condições em que o teletrabalhador se encontrava era um mar de dúvidas e incertezas sem o mínimo necessário de respaldo jurídico, tanto para o empregado quanto para o empregador. Mesmo após a reforma trabalhista, como falaremos mais adiante, o teletrabalhador ainda carece do devido respaldo jurídico.

Conforme Relator Vitor Salino de Moura, da Quarta Turma no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no ano de 2015, traz um parecer sobre a ausência de horas extras para as atividades trabalhistas que são realizadas fora das dependências do empregador e não há possibilidade de controle de jornada. Em contrapartida destaca que com o advento do artigo 6º da CLT há o vínculo trabalhista e, portanto, subordinação entre empregado e empregador, conforme segue abaixo julgado:

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. 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. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, **não faz jus o obreiro às horas extras postuladas.** (TRT-3 -

Vale ressaltar, que o empregado em modalidade de teletrabalho não faz jus a horas extras devido a sua ausência do controle de jornada, no inciso I do artigo 62 da CLT esclarece que aqueles empregados que exerce uma jornada de trabalho fora da lei, não são alcançados pelo controle de jornada da CLT. Assim, toda falha no controle de jornada deve ser anotada na carteira de trabalho do empregado, para a comprovação da incidência de exceção legal. Conforme o entendimento jurisprudencial:

TRABALHO EM DOMICÍLIO. HOME OFFICE. AUSENCIA DE FISCALIZAÇÃO. O empregado que labora em sua residência, não estando subordinado à fiscalização de jornada, encontra-se enquadrado na exceção prevista no inciso I, do art. 62 da CLT, não fazendo jus, portanto, às horas extras e verbas reflexas. (TRT-11 00211020120151100, Relator: Lairto José Veloso).

Diante de algumas informações apresentadas, verificou-se que de fato a sociedade carecia de uma nova legislação que reconhecesse o teletrabalho, como de fato ocorreu recentemente com a reforma trabalhista, trazendo normatização para um novo modelo de trabalho bastante utilizado. Com a devida regulamentação do teletrabalho, este conseqüentemente irá diminuir a superlotação no sistema judiciário, facilitando o acesso para as pessoas e as decisões judiciais.

Assim, percebe-se que mesmo anterior a reforma trabalhista, o teletrabalho já se fazia presente na rotina do TST, trazendo inovação e melhor desenvolvimento para o mercado comercial e com o acometimento da pandemia do covid-19, pode-se dizer que o funcionamento por meios eletrônicos ganhou um impulso para a sua devida efetivação no futuro.

2.1 Teletrabalho antes e após a pandemia do COVID-19

Diante dos números de casos avançados não só no Brasil, como no mundo todo em razão da fácil contaminação, o Brasil se viu na função de adotar medidas restritivas na intenção de tentar conter o agravamento do vírus, assim, o teletrabalho, embora possua inúmeras carências de regulamentação, foi a medida necessária e eficaz, adentrando as empresas e dando continuidade as operações.

Antes da pandemia do Covid-19 o número de teletrabalhadores era menor, se

comparado com atualmente, estima-se um aumento de 30% após o vírus da covid-19, como exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho, primeiro Órgão no Brasil a adotar o teletrabalho no Brasil, durante a pandemia se viu obrigado a aderir a essa modalidade e obteve bons rendimentos (PEDUZZI, 2021).

Conforme cita Peduzzi (2021), presidente do Tribunal Superior do Trabalho, a produtividade no TST aumentou em 6% entre os meses de janeiro e outubro de 2020 com 268.518 julgamentos, correspondendo cerca de 81,5% dos processos daquele período, economizando cerca de 4,4 milhões em despesas neste semestre.

O que nos últimos anos era considerado uma tendência no Brasil e no mundo, se tornou comum, devido ao período de calamidade que vivenciamos, sendo a medida que se mostrou ser a mais rápida e eficaz para proteger todas as pessoas, em especiais aquelas de grupo de risco e manter de pé a economia em todo o mundo. As primeiras pessoas que foram migradas para a modalidade de teletrabalho, foram as de grupo de risco que possuíam alguma comorbidade, nestes casos os empregadores possuem a obrigação de adotar todas as medidas necessárias para garantir um ambiente saudável e seguro para seus funcionários, conforme julgado abaixo:

PANDEMIA. COVID-19. TELETRABALHO. EMPREGADO PORTADOR DE COMORBIDADE. O empregador tem a obrigação de adotar todas as medidas necessárias para propiciar um ambiente de trabalho hígido e saudável aos seus empregados (CLT, 157), dentre as quais se incluiu a implantação de regime de teletrabalho aos portadores de comorbidades, que são mais suscetíveis de serem atingidos pelos efeitos nefastos da doença que gerou a pandemia.
(TRT-2 10004224920215020063 SP, Relator: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, 13ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 30/07/2021)

Com base nisto, pode ser observado o princípio da proteção sendo consolidado neste período de calamidade, uma vez que é o direito se adequando a realidade social de cada indivíduo, trazendo respaldo para aquelas pessoas que possuem alguma comorbidade e não podem ser expostas a uma situação de risco a sua vida.

Conforme a Consolidação das leis do trabalho (1943), antes da pandemia do Covid-19, a alteração do regime de trabalho poderia ocorrer de duas formas, sendo do trabalho remoto para o presencial, ao qual não necessita de acordo bilateral podendo ser feita no prazo de 15 dias, e, sendo a transferência do regime presencial para o remoto, necessita-se do consentimento do empregado.

Com a pandemia, foi editada a medida provisória 927/2020, ao qual durante este período alterou as regras, sendo assim, a alteração do trabalhador do regime presencial para o remoto não mais necessita de seu consentimento, podendo ocorrer por determinação do empregador dentro de 48 horas. Conforme Ramires (2020), A MP 927/2020 propôs medidas trabalhistas com intuito de auxiliar no enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da covid-19, preservando a prevalência do acordo individual escrito, desde que respeitados os limites da Constituição Federal de 1988, com o intuito de preservar tanto o emprego como a renda.

Está medida provisória 927/2020, foi adotada especificamente durante o período de calamidade, atualmente ela foi revogada em julho deste ano. Ela trouxe consigo um afrouxamento nas normas existentes até então, e com isso o empregador podia realizar a transição do trabalhador presencial para o remoto, sem a necessidade do contexto deste, permitindo também que estagiários e aprendizes laborassem em regime de teletrabalho. Com a sua revogação passou a ser vedado novamente por lei, algumas das alterações realizadas, de forma breve conforme Santos (2020, p.04), pode-se citar alguns pontos do teletrabalho que foram alvos de modificações:

Na medida provisória 927/2020, a comunicação das férias poderia se dar no mínimo, com 48 horas de antecedência por escrito e com período determinado não podendo ser inferior a cinco dias. Hoje, com a revogação da referida medida, esta prática está vedada, devendo o empregador comunicar o empregado com mínimo de 30 dias de antecedência, sendo tempo mínimo de concessão de dez dias.

Santos (2020), ainda afirma com base na medida provisória que foi editada que referente as férias coletivas, estas também poderiam ser notificadas, com 48 horas de antecedência, com o fim da vigência da MP, voltou a ser realizada nos conformes da legislação trabalhista. Os bancos de horas deixaram de ser compensados em 18 meses, voltando a ser compensados em 6 meses, em acordo individual.

A referida MP, também trouxe modificações com relação aos feriados, após a revogação da medida provisória conforme (ALMEIDA E BARBOZA, 2021) os feriados não religiosos não poderão mais ser antecipados, já no que concerne à saúde, segurança e fiscalização voltam a ser conforme a legislação pós a reforma trabalhista onde, o empregador é responsável por toda orientação ao empregado no quesito a saúde, segurança e medicina do trabalho, tendo a obrigação de instruir o empregado de maneira expressa e ostensiva.

Assim, o que se percebe é que a legislação trabalhista está sempre em constante evolução conforme as necessidades da sociedade, sendo portanto, durante este período de calamidade pública necessário mudanças no texto e na aplicação da norma, afim de que se conseguisse uma solução viável para ambas as partes, neste momento delicado.

3. TELETRABALHO APÓS REFORMA TRABALHISTA E APLICAÇÃO LEGISLATIVA NA PANDEMIA- CONSEQUÊNCIAS E DESAFIOS

Ao fazer uma análise na reforma trabalhista, pode-se perceber que ocorreu uma profunda alteração na Consolidação das leis do trabalho (CLT) inclusive, várias mudanças no âmbito do teletrabalho, ao qual se percebeu modificações no texto da lei. Adiante abordaremos inovações oriundas da reforma trabalhista e suas perspectivas.

Com a reforma, o teletrabalho passou a ser finalmente reconhecido na CLT, tendo, sua inclusão no Capítulo II-A da referida norma, com o tópico “DO TELETRABALHO”, que trouxe sua definição no artigo 75-B, como sendo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Com base no presente conceito trazido pela reforma trabalhista na CLT, primeiro observa-se a relevância do tema de acordo com o desenvolvimento da sociedade, uma vez que não existia com o mesmo a diferença entre o trabalho realizado dentro ou fora das dependências da empresa. Contudo, em uma segunda análise, se observa também que o legislador foi mais restritivo com a definição do teletrabalhador.

Vale destacar que o referido conceito na redação do artigo 75-B traz uma definição rasa sobre o teletrabalho, dando a entender que basta estar fora das dependências da empresa e se usar de meios tecnológicos para estar laborando em teletrabalho, enquanto na realidade não ocorre desta forma, pois, há várias classes de trabalhadores, como o motorista e o vendedor externo que realiza as atividades laborais fora das dependências da empresa, mas não se encontra em regime e teletrabalho.

Conforme Mello (2017), estes demais trabalhadores embora tenha os mesmos equipamentos dos teletrabalhadores, são enquadrados no artigo 62, inciso I, da CLT, ou seja, estão excluídos do controle da jornada de trabalho. Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I- os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

Prosseguindo para o artigo 75-C, da CLT e seus parágrafos percebe-se que o texto legal prevê a necessidade de contrato individual de trabalho firmado e aceito por ambas as partes para que se especifique as atividades que serão realizadas. Destaca também sobre a possibilidade da alteração do regime presencial para o teletrabalho desde que tenha mútuo acordo entre as partes, porém a alteração do regime remoto para o presencial, não necessita de acordo entre as partes, exigindo apenas que se tenha um prazo de no mínimo 15 dias para que ocorra esta alteração levando em consideração o princípio da inalterabilidade previsto na Constituição Federal. Artigo in verbis:

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

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

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

Em seguida foi previsto o artigo 75-D, da CLT, ao qual trata das responsabilidades dos equipamentos, bem como das despesas previstas com equipamentos e infraestrutura ao qual deve ser definida em contrato de trabalho. Ocorre que na prática muitas vezes é utilizado da má-fé do empregador e não ocorre desta forma. Portanto, o referido artigo vem sendo alvo de muitas críticas. Reis (2018. p.8) afirma que:

Para muitos doutrinadores a previsão de que a responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos e infraestrutura, será prevista em instrumento contratual, sabidamente um contrato de adesão, seria um permissivo para que o empregador atribuísse esta responsabilidade para o empregado.

Nos termos do artigo 75-E, com redação da reforma trabalhista na CLT, in verbis: O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Neste mencionado artigo, mais uma vez o legislador deixa pontos controvertidos, existem várias críticas no sentido de que se tenta ausentar do empregador toda a responsabilidade com a saúde do teletrabalhador. Contudo o referido dispositivo deixa claro a obrigação do empregador de instruir o empregado para evitar doenças e acidentes no ambiente de trabalho, e o dever do empregado de assinar o termo de responsabilidade e se comprometer a seguir todas as instruções.

Assim sendo, o Tribunal Regional do Trabalho da 3º região, decidiu no sentido do que foi disposto anteriormente:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger “todos os locais de trabalho”, sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da 1 TRT -00208-2006-143-03-00-2-RO culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira.

Conforme o exposto, o legislador inseriu poucos artigos e ainda artigos com restrita explicação na referida reforma, o que deixou várias lacunas em discussões, sendo, portanto o teletrabalhador parcialmente desprotegido juridicamente. Nas palavras de Mello (2018), não se protege o teletrabalhador como a parte hipossuficiente da relação. Ao contrário o legislador buscou excluir o empregador da

observância dos direitos dos teletrabalhadores a proteção de jornada, submetendo o empregado a uma perigosa jornada de trabalho sem o pagamento das horas extras devidas.

Assim, a proteção aos teletrabalhadores precisa ser objeto de alerta na sociedade brasileira, pois embora se tenha regulamentado alguns direitos para os teletrabalhadores, há ainda falhas que necessitam ser preenchidas, especialmente no tocante as jornadas de trabalho e as normas de segurança e medicina do trabalho.

Assim, após inserido a reforma trabalhista na sociedade, com o acontecimento da pandemia do Covid-19, um novo cenário se formou e as falhas que antes não foram preenchidas, se complementaram com as referidas medidas provisórias, que foram editadas para este momento. Por falta de regulamentação e muitas vezes conhecimentos, as pessoas se consideram como teletrabalhadores enquanto na realidade está na modalidade home office. (CARVALHO, 2016)

Há uma diferença na denominação entre o teletrabalho e o home office, assim como para as demais denominações. Durante a pandemia principalmente se viu muitos equívocos com relação a isto, uma vez que muitos trabalhadores acreditavam estar em um teletrabalho enquanto na realidade estavam trabalhando em home office. Borges (2021) conceitua o home office como o “trabalho feito em casa” ao qual não possui expressa previsão legal, não sendo necessário nenhuma alteração no contrato de trabalho, inclusive é considerado a jornada como se estivesse laborando na empresa.

Sendo o home office a extensão da empresa na casa do trabalhador, não há regra de aditivo contratual, nem tampouco o que se fala em despesas arcadas pelo empregador, o que se diferencia do teletrabalho, pois como regra existe a necessidade do contrato individual de trabalho.

Mello (2020), preceitua que o home office é caracterizado quando o trabalho é realizado remotamente de maneira eventual na residência do empregado, sendo benéfico principalmente em casos de emergências como pandemias, enchentes e greves. Nem todas as atividades em home office se utilizam da tecnologia, que é condição preponderante para caracterização do teletrabalho. Aí está toda a confusão que existe sobre o teletrabalho, uma vez que nem sempre que se trabalha fora da empresa ou com uso de tecnologia que vai se configurar um teletrabalhador.

Em nossa sociedade existe ainda essa discussão, pois por falta de uma

regulamentação devida muitos empregados foram sobrecarregados com excesso de trabalho e pouco conhecimento de seus direitos. Assim há que se preservar os direitos de todos indivíduos, trazendo uma legislação clara, específica e eficaz para toda a sociedade.

Tempos atrás em uma análise não se poderia afirmar a possibilidade do crescimento do teletrabalho de forma rápida como ocorreu, hoje, no contexto histórico vivenciado é possível analisar que a pandemia trouxe em muitos cenários credibilidade para o teletrabalho, por ser o mesmo o meio mais seguro e eficaz para o momento. Diante disto, é certo que a implantação do teletrabalho trouxe desafios ao meio jurídico e consequências para empregados e empregadores pois, se comparado com o teletrabalho em circunstâncias normais, observamos que este é muito mais desafiante, haja vista ter sido obrigatório. Conforme Lozekann e Mourão (2020, p.74):

Podemos observar algumas reações comportamentais: perda de apetite e sono, conflitos interpessoais ocasionados pela alteração de humor, agitação ou letargia, aumento da ansiedade que pode levar a crise de pânico, dentre outros. Alguns transtornos psíquicos também podem ser observados, como depressão, crises de ansiedade e crises de pânico. Um grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é a percepção à distância, da saúde mental dos trabalhadores. O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto.

Com o agravamento na pandemia do Covid-19, evidentemente toda a sociedade enfrentou desafios e consequências, como já citado, um dos grandes desafios foi o fornecimento de todas as informações para proteger a saúde do trabalhador, o adequar a uma nova rotina desafiou inclusive as mulheres na tarefa de cuidar de seu trabalho e da sua vida familiar. Em conjunto com estes desafios, para as empresas um dos grandes desafios foram os de dar ao teletrabalhador a melhor condição de trabalho, que atendessem todos os critérios de saúde, segurança, e ao mesmo tempo, realizar balanços e projeções para se manter no mercado. Nas palavras de Lozekann e Mourão (2020, p.74):

Os Gestores ainda estão descobrindo a medida certa da distribuição de tarefas, evitando, por ensaio e erro, os extremos da sobrecarga e do afrouxamento de metas. A definição de metas factíveis deve ser uma condição para o sucesso desse regime, promovendo a produtividade e a inovação e preservando a saúde mental e o bem-estar de todos os trabalhadores.

Nesta feita, as mudanças na vida pessoal e social dos teletrabalhadores revelam as transformações que ocorrem dentro da sociedade, ao qual retrata-se

sempre desafios e consequências para os envolvidos, em resumo aos aspectos profissionais que foram impactados com o teletrabalho, outro desafio importante é que envolve os sentimentos e relações interpessoais no vínculo trabalhista, sendo de grande valor o papel na gestão de pessoas, afim de manter os laços sociais que precisam ser mantidos na relação trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito do trabalho, originado desde os primórdios, foi se desenvolvendo efetivamente com o advento da revolução industrial em torno da sociedade. Com o passar dos tempos surgiram classes específicas regulamentadas pelo direito trabalhista, e entre elas o teletrabalho, o qual foi o objeto da presente pesquisa. É inevitável se falar em teletrabalho e não abordar a contribuição que os avanços tecnológicos trouxeram para a sociedade, pois pode se dizer que o teletrabalho é fruto do desenvolvimento da sociedade e seus avanços tecnológicos.

Como abordado na presente pesquisa, o teletrabalho é fruto dos desenvolvimentos da sociedade. Percebe-se que este já existia desde o século XVI, a figura do trabalho em domicílio. Com o passar dos tempos, o mesmo foi evoluindo de acordo com os avanços tecnológicos, sendo o teletrabalho reconhecido em diversos outros países inicialmente e mais tardio no Brasil.

Embora no Brasil o teletrabalho tenha se desenvolvido um pouco mais tarde, a revolução industrial trouxe vestígios do teletrabalho, sendo reconhecido como “trabalho em domicílio”, assim sendo passou a ser reconhecido e regulamentado pela primeira vez, no artigo 6º da CLT, através da lei 12.551. O primeiro órgão a aderir a esta modalidade no Brasil, foi o Superior Tribunal do Trabalho, em 2012, na necessidade de agilidade devido a superlotação do judiciário.

Com o passar dos anos, em 2017, finalmente o teletrabalho foi devidamente reconhecido com a Reforma Trabalhista, possuindo um tópico específico determinado como “DO TELETRABALHO” regulamentado a CLT de 1943. Mesmo com o atraso para ser regulamentado, o mesmo deixou espaço para inúmeras indagações jurídicas.

O legislador ao elaborar o tópico “DO TELETRABALHO” deixou de olhar para os teletrabalhadores com olhar específico, não reconhecendo o teletrabalhador como a parte hipossuficiente da relação. Assim sendo esta classe não recebeu o devido valor

trazendo inúmeros prejuízos para os teletrabalhadores, como a falta de reconhecimento, o esgotamento psicológico, falta de legalização do controle de jornada e horas extras e dentre outros.

Com o acontecimento da pandemia do Covid-19 vários países no mundo se viram na obrigação de adotarem o teletrabalho, por dois motivos, por ser a medida mais segura no momento para todas as pessoas e para manter a economia em movimento no mundo todo. No Brasil, devido a carência normativa inúmeros problemas foram detectados, inclusive a saúde do teletrabalhador, como depressão, stress, ansiedade, esgotamento mental por não ter controle de horas e o empregado acabar trabalhando mais, e dentre outros variados motivos, que por falta de estipulação legislativa foi objeto de dúvidas.

Vale ressaltar que durante este período foi editado medidas provisórias ao qual trouxe evidentemente exceções as normas que já existiam por ser um momento excepcional e necessário, mas que posteriormente não se tornaram leis. Contudo ainda assim, os empregados e empregadores estiveram norteados por um mar de dúvidas e incertezas quanto aos seus direitos e deveres.

Assim, em virtude dos fatos mencionados, o teletrabalho já existia a anos, porém no país ainda não havia sido efetivamente reconhecido e regulamentado. O mesmo sempre foi reconhecido como trabalho externo realizado fora das dependências do empregador com uso de equipamentos tecnológicos, porém a falta de legislação pertinente ao tema fez com que o empregador fizesse com o teletrabalhador o que bem quisesse, pois o empregado não possuía seus direitos garantidos em lei.

Desta forma, o legislador observou na reforma trabalhista, a necessidade de regulamentação da referida modalidade, regulamentando-o assim, todavia ainda restaram carências legislativas das quais se coloca o teletrabalhador em pé de desigualdade com as demais classes. Desse modo o empregado ainda poderá ser prejudicado se aceitar propostas fora de contexto previstas no contrato, por receio de perder o seu emprego.

Portanto, o teletrabalho com a reforma trabalhista foi regulamentado, mas ainda restam pontos específicos nos quais o empregado se encontra em desigualdade, como a regulamentação efetiva da jornada de trabalho e o reconhecimento das horas extras, bem como normas específicas de proteção a saúde e segurança do

teletrabalhador.

Por fim, com a pandemia do Covid-19 o teletrabalho obteve impulso de forma muito rápida e necessária, frente a situação e necessidade em todo o mundo. Com isso tanto os empregados quanto os empregadores no geral, enfrentaram grandes desafios e consequências jurídicas devida a falta de amparo legislativo e devido a situação de vulnerabilidade com que as pessoas enfrentavam pela exposição ao vírus. Assim, conforme foi demonstrado na presente pesquisa, vários fatores, sociais, psicológicos, familiares foram afetados, devido a mudança na rotina de todas as pessoas em teletrabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMABLE.M. et al. O futuro do trabalho após do COVID-19: o papel incerto do trabalho em domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. V.46. 2021. Disponível em:> <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/>. Acesso em: 22 de set. 2021.

ARAÚJO, G.S.G.DE. Teletrabalho; Evolução desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center. 014, 30f. Dissertação (trabalho de conclusão de curso) - Universidade Estadual da Paraíba. Curso de Direito. Campina Grande, 2014.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário oficial da união, Brasília**. Disponível em:> http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 de set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2º Região. Pandemia. Covid-19. Teletrabalho. Empregado portador de comorbidade. São Paulo. Relator Rafael Edson Pugliese Ribeiro. **Jusbrasil**. 30 de jul. 2021. Disponível em :> <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1255544880/10004224920215020063-sp>. Acesso em: 21 de out. 2021.

BOONEN, E.M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia e Gestão**. V.2, n.4. 25 de set. 2008. Disponível em:> <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104>. Acesso em 22 de set. 2021.

BORGES, L.J. **Teletrabalho e home office não são a mesma coisa**. Migalhas de peso, 2021. Disponível em:>

<https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa>. Acesso em: 13 de nov.2021.

CARVALHO, S.S.DE. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Mercado de trabalho, out.2017. Disponível em:>
http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 20 de nov.2021.

CRUZ, C.H. **Como fica o teletrabalho com a reforma trabalhista?** Carlos Henrique Cruz Advocacia, Fortaleza, 11 de maio. 2018. Disponível em:>
<https://chcadvocacia.adv.br/blog/teletrabalho-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 21 de out. 2021.

ESTRADA, M.M.P. O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e a globalização. **Revista consultor jurídico**. 30 de dez. 2002, Disponível em:>
https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=2. Acesso em: 19 de out.2021.

ESTRADA, M.M.P. **O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro**. 2008, Disponível em:>
https://www.academia.edu/315641/O_Teletrabalho_Transfronteiri%C3%A7o_No_Direito_Brasileiro. Acesso em: 20 de set. 2021.

FINCATO, D. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. 2019, Disponível em:>
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 de out. 2021.

KUBIAK, A.S; LANGOSKI, D.T. **REGIME DE TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: novas regras e consequências aos teletrabalhadores**. In: I Seminário On-line de Estudos Interdisciplinares - On-line, 2020. Disponível em:
<<https://www.doity.com.br/anais/iseminarioonlinedeestudosinterdisciplinares/trabalho/142528>. Acesso em: 22 de set. 2021.

LEAL, P.DE.O.R. **A evolução do trabalho humano e o surgimento do direito do trabalho**. JUS. BR.COM, Terezina, 2014. Disponível em:>
<https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 26 de out. 2021.
LOSEKANN, R. G.C.B; MOURÃO, H. C. DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020. Disponível em:

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em: 21 de nov.2021.

MELLO, G.M. **O teletrabalho na nova CLT**. Anamatra: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 28 de jul.2017. Disponível em:> <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 12 de nov.2021.

MELLO, V.H.L.DE. **Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (COVID-19)**. JUS.COM.BR. 2020, São Paulo. Disponível em:> <https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-e-home-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19>. Acesso em:13 de nov.2021.

MOURA, C.A.DE. **O teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência**. 2019. 54f. Dissertação (Monografia)- Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019.

OLIVEIRA, N. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia**. 2020, Brasília, Agência Senado. Disponível em:> <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 21 de set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia do COVID-19**. Genebra, 2020. Disponível em:> https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 22 de set 2021.

RAMIRES, C. **Teletrabalho e o covid-19**. JUS.COM.BR, São Paulo, 2020. Disponível em:> <https://jus.com.br/noticias/82646/teletrabalho-e-o-covid-19>. Acesso em: 26 de out.2021.

REIS, F.M.DOS. A reforma trabalhista e a regulamentação do teletrabalho. **Revista ViannaSapiens**. V.9, N°1. Jun.2018, Juiz de Fora. Disponível em:> <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/349/265>. Acesso em: 13 de nov.2021.

RIBEIRO, E.N; MORAIS, U.N. **Aspectos negativos do teletrabalho**. 2020. 20f. Dissertação (Trabalho de conclusão de curso) -Centro Universitário de São Lucas, Rondônia, 2020.

SANTOS, R. Medida Provisória 927 perde a validade neste fim de semana. **Revista Consultor Jurídico**, 19 de jul. 2020. Disponível em:> <https://www.conjur.com.br/2020-jul-19/mp-927-perde-validade-nesse-fim-semana-veja-muda>. Acesso em: 26 de out.2021.

TAKANO, C.C. *et al.* A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL SOB A ÓTICA DA NOVA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO. **Revista em tempo**, [S.l], v.20, n. 1, nov. 2020. Disponível em :> <https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3213>. Acesso em 21 de set.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3º região). RO, de nº 00208-2006-143-03-00-2. Recorrentes: Ana Lúcia Pires Moreira e outros. Recorrido: Jorge Luiz Pires Moreira e outros. Relator: Heriberto de Castro. Minas Gerais. Disponível em:> <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2>. Acesso em: 13 de nov.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (11º região). RO 0002110-76.2012.5.11.0015. Relator Lairto José Veloso. Disponível em:> <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417880454/211020120151100/inteiro-teor-417880463>. Acesso em: 20 de nov.2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. 2020. Disponível em :> <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em 21 de set. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TABALHO. **Teletrabalho o trabalho de onde você estiver**. 2021. Disponível em:> <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 21 de out. 2021.