



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE DIREITO

**PERSPECTIVAS E DESAFIOS JURÍDICOS COM O AVANÇO DO
TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19**

MARIELLE CRISTINA OLIVEIRA

GOIANÉSIA - GO
2021

MARIELLE CRISTINA OLIVEIRA

**PERSPECTIVAS E DESAFIOS JURÍDICOS COM O AVANÇO DO
TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19**

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.

Orientador. Prof. Me. Jean Carlos de Moura Mota.

GOIANÉSIA - GO
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

**PERSPECTIVAS E DESAFIOS JURÍDICOS COM O AVANÇO DO
TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19**

Goianésia, Goiás, 13 de dezembro 2021

Nota Final ____

BANCA EXAMINADORA

Presidente e Orientador: Prof. Me. Jean Carlos de Moura Motta.
Faculdade Evangélica de Goianésia

Prof. Me^a. Luciângela Ferreira do Brasil
Faculdade Evangélica de Goianésia

Prof. Esp^a. Luana de Miranda Santos
Faculdade Evangélica de Goianésia

PERSPECTIVAS E DESAFIOS JURÍDICOS COM O AVANÇO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19

MARIELLE CRISTINA OLIVEIRA ¹
JEAN CARLOS MOURA MOTA ²

¹Discente do Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia – e-mail:
mariellecontabil@hotmail.com

² Docente do Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia – e-mail:
professorjeanmoura@gmail.com

RESUMO: O tema deste trabalho é sobre o regime de Teletrabalho e, bem como, as perspectivas e desafios encontrados durante a ascensão de tal regime no período de pandemia de covid-19 que impôs a necessidade de limitação do contato social. O problema de pesquisa é: existem consequências justralhistas do avanço do Teletrabalho que culminem em precarização do trabalho ou violação de direitos? Em uma justificativa jurídica em específico o trabalho buscará a visão legal sobre a tênue linha de violação de princípios no ordenamento jurídico trabalhista com a flexibilização de normas. O Método de estudo aplicado é o Dedutivo, com uma pesquisa de ferramentas bibliográfica e documental, com estudo qualitativo e quantitativo. O objetivo geral da pesquisa é: compreender as possibilidades de precarização trabalhista no Teletrabalho. Os objetivos específicos foram: desenvolver o conceito de Teletrabalho; Definir limites do Teletrabalho aos olhos do direito pátrio; .desenvolver possíveis precarizações com o Teletrabalho; observar o impacto da pandemia no uso do modelo de Teletrabalho. Ao final da pesquisa constatou-se que o Teletrabalho possibilita um regime precário ao trabalhador e bem como a possibilidade de dano existencial, sendo acentuado pelo momento pandêmico, porém, para garantir este entendimento, é necessário observar os resultados de tal regime a longo prazo, sendo necessário analisar as consequências após o fim da pandemia.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Direito. Pandemia.

ABSTRACT: The theme of this work is about the Telework regime and, as well as the perspectives and challenges encountered during the rise of such a regime during the covid-19 pandemic period, which imposed the need to limit social contact. The research problem is: are there legal consequences of the advance of Telework that culminate in precarious work or violation of rights? In a specific legal justification, the work will seek a legal view on the fine line of violation of principles in the labor legal system with the flexibility of norms. The applied study method is the Deductive, with a search of bibliographical and documental tools, with qualitative and quantitative study. The general objective of the research is: to understand the possibilities of job insecurity in Telework. The specific objectives were: to develop the concept of Telework; Define telework limits in the eyes of the right of the country; .develop possible precariousness with Telework; observe the impact of the pandemic on the use of the Telework model. At the end of the research, it was found that Telework provides a precarious regime for the worker and the possibility of existential damage, being accentuated by the pandemic moment, however, to ensure this understanding, it is necessary to observe the results of such a regime in the long term, it is necessary to analyze the consequences after the end of the pandemic.

KEYWORDS: Telework. Right. Pandemic.

INTRODUÇÃO

Embora o direito trabalhista, com o advento da reforma de 2017, tenha passado a disciplinar o Teletrabalho, bem como dado os primeiros passos para que este tipo de regime ocorra, existem uma série de lacunas na norma e especialmente falta de práticas sociais que garantam que esse regime esteja de acordo com os princípios constitucionais.

É certo que o Teletrabalho é um regime válido de trabalho e especialmente detêm aplicações em diversos ordenamentos ao redor do mundo, porém, no Brasil, não era permitido até o período de 2017. Mesmo sendo disciplinado com a reforma trabalhista, ainda restam uma série de complexidades sobre esta temática.

A temática em estudo é focada no que é o Teletrabalho, as complexidades deste regime de trabalho após a reforma trabalhista e com ênfase no seu avanço durante o período de distanciamento social causado por parte da atual pandemia de Covid-19.

A pesquisa em tela visa o estudo das complexidades do regime de Teletrabalho, considerando os impactos da pandemia de Covid-19 (Sars-Cov-2) tanto no setor público quanto no setor privado. Vale ressaltar que a pesquisa se desenvolve na localidade de todo o país, considerando os avanços do Teletrabalho no ordenamento pátrio.

Trata-se de pesquisa bibliográfica, com uso de literatura geral trabalhista, na qual, apresenta estudo das normas trabalhistas e especialmente o estudo sociológico do desenvolvimento desta área, sendo o foco no ponto do surgimento, desenvolvimento e atuais benefícios das normas de Teletrabalho e os desafios de tal regime de trabalho, utilizando-se também de análise documental.

A delimitação do problema de pesquisa é atrelada a complexidade do avanço do Teletrabalho durante a pandemia de Sars-Cov-2 (Covid-19), desta forma está conexa com o tema proposto, considerando assim as consequências jurídicas de tal avanço e seus imbrólios.

Diante disto, expõe-se os seguintes itens a serem respondidos: quais os impactos da Covid-19 no Teletrabalho em um ordenamento que ainda não se adaptou ou considerou os resultados de um regime de trabalho apresentado a

menos de 5 anos? Quais são as consequências de desenvolvimento do Teletrabalho? e, Quais as consequências jurídico trabalhistas atuais em razão do Teletrabalho na pandemia?. Para responder a tais questões está sendo analisado estudo atual, com o uso de uma série de metodologias expostas em sequência.

Ao que concerne à delimitação da pesquisa, isto é, seus limites de investigação, o estudo detém como objeto o Teletrabalho e suas transformações diante da reforma trabalhista de 2017, especialmente em razão dos avanços da pandemia de Covid-19 e alterações do convívio social humano.

Quanto ao limite temporal de estudo, este visa observar singelas compreensões do Teletrabalho no início do século, um brando enfoque nos resultados da reforma trabalhista de 2017 e especialmente um foco em como o Teletrabalho avança em 2020 e 2021 em razão da pandemia de Covid-19.

O Método científico há de ser Dedutivo, se utilizando dos dados obtidos em outros artigos, pesquisas e livros no que se couber criar novos dados e conhecimentos, este método deve ser aplicado no estudo de forma a ser utilizada uma metodologia de pesquisa imparcial que busque a verdade nas experiências e sendo análogo a qualquer viés pessoal (PRODANOV, 2013).

É de se considerar que este estudo se encaixa especialmente na temática a ser desenvolvida na presente pesquisa, isso pois, tal método científico dedutivo preconiza que é essencial compreender o panorama geral para chegar a compreensões específicas, isto é, um método racionalista que visa compreender os itens particulares através de uma cadeia de raciocínio baseada em itens gerais (SEVERINO, 2000).

O objetivo geral da pesquisa é: Compreender as possibilidades de precarização trabalhista no Teletrabalho. Já objetivos específicos são: desenvolver o conceito de Teletrabalho; definir limites do Teletrabalho aos olhos do direito pátrio; desenvolver possíveis precarizações com o Teletrabalho; observar o impacto da pandemia no uso do modelo de Teletrabalho.

Em uma abordagem, se descreve o uso da metodologia estatística, a fim de desenvolver um quantitativo. Tal abordagem metodológica é essencial para apresentação de dados valorativos em um estudo e assim possibilitando a compreensão fática de um quantitativo numérico comparado (SEVERINO, 2000).

Tal uso de dados estatísticos e a abordagem qualitativa é em razão da necessidade de compreensão através de fatos e dados corroborados por agências e

órgãos governamentais sobre a pandemia de Sars-Cov-2 (Covid-19) e bem como sobre o Teletrabalho durante a pandemia ou pré-pandemia. Assim se utilizará os dados do Ministério do Trabalho sobre o Teletrabalho e dados do Conselho Nacional de Justiça.

Os dados primários utilizados são observados nas principais normas federais brasileiras, dados do portal de acesso à informação do governo e do Conselho Nacional de Justiça. Assim, os principais dados primários advêm da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Constituição Federal de 1988 e da Lei Nº 13.467/2017. Em dados secundários apresentados há a exposição de panoramas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), dados de artigos científicos das principais plataformas online, como Google Scholar e Scielo e jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região (TRT-18).

Quanto ao ponto de vista de sua natureza será uma pesquisa básica, buscando gerar novos conhecimentos, criar dados e produzir interesses sem casos específicos. Tal forma de abordagem não visa desenvolvimento de resultados imediatos, com finalidade apenas de angariar conhecimento e descrição dos resultados encontrados (SEVERINO, 2000).

Para o instrumento técnico se utilizará de pesquisa bibliográfica. Tal instrumento é essencial para uma pesquisa que se foca em estudar o direito trabalhista, sendo ramo jurídico amplamente estudado e com uma série de pesquisas que podem sustentar argumentos e apresentar teses já validadas que contribuem para a solução do já exposto problema.

Conforme Prodanov (2013) a pesquisa bibliográfica se constitui por uso de materiais já publicados e que se constituem em sua maioria por livros, revistas, publicações avulsas e periódicos científico. Assoma sendo observação de dados já existentes e informações que devem ser verificadas por parte do autor.

Os usos bibliográficos gerais ficam nas obras de Calvo (2020), Cassar (2018), Leite (2020), Martinez (2020), Nascimento (2014) e Resende (2020) com a finalidade de busca por conhecimento jurídico trabalhistas e histórico trabalhistas que auxiliem na sustentação de informações sobre este ramo do direito. Já para trabalhar dados sobre a pandemia de Sars-Cov-2 (Covid-19) se utiliza dos dados de Garcia (2020), Iamarino (2021) Melo e Leite (2021) e Sturmer e Fincato (2021). Ainda se utilizando de dados de Garcia (2021) e Sturmer e Fincato (2021) para a compreensão de como a pandemia impactou o Teletrabalho e quais foram as suas

consequências.

Diante disto, o regime do Teletrabalho pode vir a ser maléfico e assim ser considerado como um regime facilitador de ilegalidades. O estudo visa a compreensão de como o Teletrabalho pode ser maléfico ou benéfico, ainda compreendendo quais as ponderações podem ser necessárias ao instituir este regime de trabalho e as necessidades e benefícios que devem ser dados para o empregado. (GARCIA, 2021).

Conforme afirma Nascimento (2014) o desenvolvimento do trabalho costumeiramente tende a dar menos benefícios para o trabalhador e desenvolvendo uma exploração por parte do empregador. Tipicamente o direito trabalhista nasce na intervenção do Estado nas indevidas explorações do empregador sobre o empregado.

Diante disto, a pesquisa deverá buscar a solução da problemática sobre se existem impactos e problemas com o avanço do regime de Teletrabalho ao longo de sua regulamentação até o período da pandemia atual, buscando responder a seguinte pergunta: existem consequências justrabalhistas do avanço do Teletrabalho e que culminem em precarização do trabalho ou violação de direitos?

A justificativa do estudo está em um desenvolvimento do que sejam os direitos do trabalhador e especialmente a possibilidade de que certos regimes de trabalho podem ocasionar em uma violação de direitos travestida de modernização ou flexibilização do trabalho. Em uma justificativa jurídica, em específico, o trabalho buscará a visão legal sobre a tênue linha de violação de princípios, ordenamento jurídico trabalhista e flexibilização de normas.

O Método de estudo aplicado é o Dedutivo, buscando compreender como as proteções do ordenamento justrabalista impõem uma necessidade de constante atualização das normas, sendo o Teletrabalho uma destas atualizações, porém identificando a necessidade de claros limites sobre a sua aplicação; compreendendo ainda seus impactos nas relações de emprego.

A pesquisa se utilizará de ferramentas documentais e bibliográficas para desenvolver a sua fundamentação, assim tendo uma ampla gama de artigos, documentos em geral, artigos científicos, simpósios e especialmente o apoio das doutrinas trabalhistas no desenvolvimento do estudo. Vale informar que se trata de pesquisa básica, não buscando aplicação ou estudo de caso em específico.

O Desenvolvimento do trabalho ocorrerá da seguinte forma: o primeiro

tópico destina-se a uma análise conceitual, sendo que este tópico terá como principal escopo apresentar os conceitos de *home office* e Teletrabalho, diferenciando os dois institutos.

No segundo tópico adentra-se em discussões sobre o que é, atualmente, o Teletrabalho, apresentando as complexidades de fato, no atual período de pandemia e por fim, esta pesquisa apresentará os desafios do Teletrabalho e os principais pontos de violações de direitos do trabalhador brasileiro.

1 HOME OFFICE X TELETRABALHO NO BRASIL

Diante da exposição metodológica anterior, bem como da pesquisa apresentada, compreende-se como necessário desenvolver a exposição de informações que se conseguiram ao longo do estudo ao que se refere a definição de Teletrabalho, as influências da crise sanitária na adesão ao referido regime de trabalho e bem como outras peculiaridades que esbarram no avanço do Teletrabalho.

Inicialmente é necessário compreender o que é o Teletrabalho, quais as suas complexidades e especialmente a sua diferença entre o *home office* de acordo com a legislação pátria. Ressalte a necessidade de definição deste item que é o cerne da pesquisa em tela.

A norma do Teletrabalho foi disciplinada durante a famosa reforma trabalhista de 2017, através da Lei nº 13.467, de 2017, trazendo uma série mudanças para o ordenamento justralhista brasileiro. O Teletrabalho é apresentado nos artigos 75-A à 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2017).

Especialmente o artigo 75-B da CLT expõe o conceito do Teletrabalho como sendo uma prestação de serviços fora das dependências do empregador e com utilização de tecnologias de informação e comunicação para o desempenho do trabalho, assim sendo diversa do trabalho externo simples (BRASIL, 2017).

A criação de tal norma foi o que fixou de fato o direito do trabalho na permissibilidade legal do regime de Teletrabalho, visto que anteriormente não se compreendia menção na CLT a tal regime de trabalho. Mesmo que inexistente

menção sobre o Teletrabalho antes do ano a 2017, já existiam uma série de trabalhos de tal forma e sendo desempenhados desde o final do século XX (NASCIMENTO, 2014).

Ainda conforme Nascimento (2014) expõe em seus estudos que o Teletrabalho se desenvolve em conjunto com a evolução das tecnologias da informação, as quais permitem o ser humano se comunicar de longas distancias e sem as necessidades de contato físico para uma executar atividades laborais.

Leite (2020) informa que não se pode confundir o Teletrabalho e o trabalho em domicílio, o primeiro sendo um regime de trabalho com exposição na CLT e o segundo tendo lei complementar e se distinguindo por ser prestado no domicílio do empregado. O Teletrabalho se demonstra como um regime de trabalho que, por benefício das tecnologias, pode ser desenvolvido de qualquer local e com uma série de itens em específico.

Como se observa nos ensinamentos de Leite (2020), o Teletrabalho detém o desenvolvimento virtual, isto é, podendo ser feito em qualquer lugar com acesso as tecnologias da informação, já o trabalho em domicílio ou *Home Office* é feito na casa do trabalhador em razão de certa especialidade e sem a necessidade específica de uso de tecnologias da informação e comunicação.

Sobre o trabalho em domicílio ensinam Saraiva e Souto:

Trabalho em domicílio é o realizado na moradia do empregado.

Entende-se como domicílio da pessoa natural o **lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo** (CC, art. 70).

Os arts. 60 e 83, ambos da CLT, estabelecem que:

"Art. 60 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."

"Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunerere."

O exemplo típico do trabalho em domicílio é o da costureira que realiza seu ofício em casa, na sua residência, não havendo controle, pelo empregador, da jornada do obreiro (que labora na hora que bem entender, em geral conciliando as atividades domésticas com as profissionais), mas tão somente fiscalização sobre a produção efetuada. Apesar do trabalho em domicílio do empregado ser executado fora da fiscalização instantânea e imediata do empregador, **haverá subordinação, pois o empregador controlará a produção, a data de entrega, a qualidade do produto confeccionado etc. (grifo nosso)**

Os conceitos de Martinez (2020) são ainda mais esclarecedores, informando que o trabalho em domicílio seria o que precedia o Teletrabalho e este sendo a evolução daquele. Em um primeiro momento existe o desenvolvimento da ação laboral no ambiente domiciliar do trabalhador, já com a evolução das tecnologias o ambiente virtual passa a ser uma possibilidade de local de trabalho, assim o empregado não ficando preso a nenhum local físico e sim ao virtual, que pode ser acessado de qualquer localidade com o uso das tecnologias de informação.

Em mesmo sentido, os ensinamentos de Cassar (2018) expõe que o Teletrabalho se distingue justamente pela flexibilidade do trabalho através de tecnologias da informação e comunicação que permitem não somente um trabalho fora da localidade da empresa ou do local do empregador, mas sim uma possibilidade de desenvolver o trabalho de qualquer localidade, assim o ambiente de trabalho se considera o virtual e não mais o físico.

Martinez (2020) expõe ainda que este regime de trabalho não é inovador e não sendo exclusivo apenas nos últimos anos, tal regime é citado desde a década de 1990, através do telemarketing como um regime de Teletrabalho em certas localidades em grandes cidades americanas.

Diante de tais informações, fica claro em como a questão de *Home Office* e Teletrabalho se distingue sobre o local de trabalho, no primeiro a atividade laboral se desenvolve no domicílio do empregado, já o segundo será desenvolvido em qualquer localidade e sendo o espaço virtual o local de desenvolvimento da atividade laboral.

O Teletrabalho já vinha sendo desenvolvido muito antes da reforma trabalhista de 2017, principalmente em *startups*, micro empresas e empresas inovadoras do setor de tecnologia ou comunicações. Algumas empresas desenvolviam este regime de trabalho mesmo sem a exposição normativa como existe hoje, buscando dar vezes a empregados com necessidades especiais ou dando flexibilidade de trabalho (NASCIMENTO, 2014).

A ação de desenvolvimento das tecnologias nos últimos anos levou a utilização cada vez mais recorrente do Teletrabalho, especialmente sendo impulsionado seu uso em razão da reforma trabalhista de 2017 e a regulamentação do Teletrabalho (RESENDE, 2020).

Ocorre que com a alteração do comum de convívio social causada pela

pandemia do Covid-19, alavancou a adesão do Teletrabalho e até mesmo levando a uma necessidade de aplicação deste regime de trabalho para evitar certas paralizações, até mesmo o judiciário adotando este regime de trabalho (ROCHA, 2021).

Em uma contextualização de tal crise, é necessário observar seus desenvolvimentos iniciais no ano de 2019, a explosão de casos no ano de 2020 e as consequências que perduram até o período atual de 2021. Conforme Iamarino (2021) o desenvolvimento da pandemia passou por estágios complexos de alerta, confirmação e quando se percebeu já detinha o alarde pandêmico que tornou impossível seu controle e contenção apenas na região de origem.

Os primeiros indícios de desenvolvimento da Covid-19 no Brasil já levaram a preparação do setor privado para possível necessidade de migração para o Teletrabalho, assim diversas empresas preparam a sua informatização e até treinamento de pessoal. Conforme Rocha (2021) já em março de 2021 diversas empresas passavam a migrar para o Teletrabalho em razão do temor de uma pandemia e isto ocorreu mais tarde também com o setor público e especialmente o judiciário.

Este alto potencial infeccioso levou a impossibilidade de convívios sociais como era comum na sociedade, de contatos físicos recorrentes e aqueles de grandes corporações com diversos funcionários aglomerados em locais fechados. Esta alta possibilidade de infecção e impossibilidade de contato é que acarretaram na necessidade de tantos postos de trabalho migrarem para o Teletrabalho (ROCHA, 2021).

Toda esta complexidade da Covid-19, além de seu alto potencial infeccioso e virulência, levou a uma doença que, mesmo com baixa taxa de letalidade, apenas 2%, se tornou altamente disseminada e em pouco tempo fazendo diversas vítimas no período de 2020 e 2021. A Covid-19 foi de uma epidemia para uma pandemia em pouco menos de 1 mês, caso extremamente raro e jamais visto no mundo moderno, isso com o auxílio da força de virulência da doença e a facilidade de locomoção humana (GARCIA, 2021).

Garcia (2021) expõe que a complexidade da pandemia com a sua facilitadíssima disseminação e período de incubação considerável, acarretaram em uma necessidade de mudança no contato social e especialmente em um distanciamento para evitar a cadeia de disseminação da Covid-19.

O grande marco que cria uma ação de escalada nos meios virtuais de trabalho e especialmente do Teletrabalho é o Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020. Tal decreto instituiu o Estado de calamidade pública em decorrência de emergência internacional da pandemia de Covid 19. A principal exposição desta decretação de calamidade pública foi a permissão de trabalhos por meio virtual das comissões, plenários de debate e discussões (BRASIL, 2020).

Esta decretação do estado de calamidade levou a atenção de órgãos e poderes públicos, gerando um efeito em cascata na preparação de ambientes virtuais e aceleração de migração de serviços físicos para o meio digital. Muitos serviços públicos passaram para regimes similares ao Teletrabalho e gerando assim uma forte influência no setor privado. Em meados de 2020 as alterações no mercado de trabalho começaram a ser evidentes e tanto o setor público quanto o privado estavam transformados e tomados por regimes de Teletrabalho nas atividades onde haveria tal possibilidade (ROCHA, 2021).

2 PERSPECTIVAS E DESAFIOS JURÍDICOS COM O AVANÇO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19

Muito embora o Teletrabalho tenha sido regulado no período de 2017 e ainda mais desenvolvido com as diversas complexidades da pandemia no período de 2020 e 2021, existe uma série de peculiaridades jurídicas que circundam esta temática e que merecem atenção na atualidade.

Este regime de Teletrabalho parece, ao primeiro olhar, a forma do futuro do trabalho corporativo e uma flexibilização de trabalho que é benéfica tanto ao trabalhador quanto ao empregador. Ocorre, que o Teletrabalho é descrito ainda como uma precarização do trabalho, pois possibilita a exploração do intelectual do trabalhador e podendo invadir seu espaço pessoal e afetar a sua psique (AFONSO, 2017).

Ainda conforme Afonso (2017), a complexidade do Teletrabalho existe no momento em que a atividade laborativa típica de escritórios e corporações se insere no ambiente doméstico e familiar de um trabalhador, vez que, tal atividade pode acarretar em uma série de problemas como síndromes de *Burnout*, por não conseguir se desligar do trabalho no momento correto, dano existencial ao

trabalhador e até mesmo precarização de sua vivência e atividades de lazer.

Anteriormente a reforma trabalhista de 2017 existiam uma série de problemas com o Teletrabalho e até um debate sobre sua ilegalidade, de forma que usa existência e aplicação, ante a falta de regulamentação, iria de encontro com normas e princípios trabalhistas. É importante notar que o debate era sobre uma ilegalidade e não a falta de legalidade, assim sendo existindo, anteriormente a 2017, uma noção de ilegalidade do Teletrabalho (MARTINEZ, 2020; NASCIMENTO, 2011).

A reforma trabalhista de 2017 e seu rol do artigo 75 - A até o artigo 75 - E trataram de solucionar uma série de complexidades sobre o Teletrabalho, especialmente a infraestrutura, o responsável pela aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos necessários e até reembolsos por custos do empregado (BRASIL, 2017).

Ocorre ainda que, uma série de problemas pairam sobre o Teletrabalho até os dias atuais, tais problemas ficam evidentes neste período de crescimento do Teletrabalho. Em razão da mudança não planejada ou feita extremamente rápida, de uma transição de trabalhos comuns para o regime de Teletrabalho, passa a existir abusos de horários, pressões por produção, desenvolvimentos de problemas de psique e até mesmo um considerado dano existencial que prejudica a qualidade de vida do trabalhador (ROCHA, 2021).

Um dos maiores imbróglios jurídicos que existe sobre o Teletrabalho é a possibilidade do dano existencial, isto é, uma série de ações, complexas ocorrências e abusos do trabalhador que resultam na diminuição de sua qualidade de vida ou estresse extremo. O Teletrabalho e sua flexibilidade possibilitam levar o trabalho para dentro do ambiente doméstico familiar, assim, criando um local onde o trabalhador não consiga desvencilhar-se da atividade laborativa e estando sempre sobre as pressões de sua profissão, levando a quadros de estresse e diminuição da qualidade de vida (AFONSO, 2017).

O Tribunal Regional da Décima Oitava Região (TRT-18) assim define o dano existencial:

DANO EXISTENCIAL. NECESSIDADE DE PROVAR QUE O DANO TRANSCENDEU A ESFERA PATRIMONIAL. O dano existencial, no âmbito do Direito do Trabalho, caracteriza-se quando o empregador, ao impor um volume excessivo de trabalho, obsta o trabalhador de conviver em sociedade, mediante atividades sociais, esportivas, culturais, recreativas, religiosas ou até

mesmo de desenvolver projetos de vida de cunho pessoal e profissional, violando, desse modo, um dos direitos fundamentais da pessoa tutelado pela Constituição Federal. Porém, não provado que o dano transcendeu a esfera patrimonial da parte reclamante, de frustração de algum projeto de vida capaz de ensejar a reparação, é indevida a indenização pleiteada. (TRT18, ROT - 0010421-92.2021.5.18.0129, Rel. CESAR SILVEIRA, 3ª TURMA, 03/12/2021) (grifo nosso)

Estas referidas complexidades do dano existencial são consideradas de difícil constatação, isso pois, existe um menor controle do trabalho e bem como a possibilidade de o trabalhador desenvolver sua atividade mesmo fora de controles de ponto. Em tal sentido, Antunes (2020) informa ocorre de o trabalhador em regime de Teletrabalho pensar e desenvolver teses sobre sua atividade laborativa, assim estando sempre em momento de alerta e pensando sobre o trabalho.

Gomes (2019) apresenta a visão de direito a desconexão no caso do Teletrabalho, em face de uma necessidade de estar sempre à disposição do empregador e mascarar tal disposição como Teletrabalho, mesmo que existindo um regramento de contagem do período trabalhado apenas quando se está conectado. Assim, o trabalhador fica sempre ligado a um dever de estar conectado ou próximo da conexão para resolução de problemas, inviabilizando o lazer pleno sem preocupações ou obrigações; e criando uma forma de tempo a disposição do empregador por todo o dia.

Diante de tais informações é evidente em como o Teletrabalho apresenta riscos ou meios facilitados para que se perpetue uma sobrecarga sobre o trabalhador e bem como possibilitando o dano existencial por estresse, excessividade de trabalho e uma invasão do trabalho ao seu ambiente de lazer.

Scalzzi (2021) desenvolve estudos específicos do dano existencial no Teletrabalho durante o período de pandemia, expondo que este momento singular possibilita uma série de abusos por parte do empregador, diante de necessidade urgente de produção em um período de perca econômica em todo o país.

Para Scalzzi (2021) há ainda uma existência de encargos dos equipamentos e de falta de treinamento no processo de migração emergencial, assim gerando um processo laboral deficiente por falta de técnica e com dispêndios por parte do trabalhador.

Em mesmo sentido, os estudos de Ferreira (2021) apresentam que existe uma falta de suporte, planejamento e logística na criação ou migração de postos de

Teletrabalho. Parece existir, durante a pandemia, uma pressão em instalar o regime de Teletrabalho, com isso a maioria dos encargos e problemas afeta o trabalhador e gera a ele dano existencial ou carga excessiva de trabalho (FERREIRA, 2021).

Os dados da Justiça do Trabalho, através do Tribunal Superior do Trabalho (TST), apresentam um aumento de 270% de casos de reclamação trabalhista em razão de quesitos ligados ao Teletrabalho, aumento este comparando o período de janeiro a agosto de 2019 com 2020. Tais dados corroboram a ideia de que o período da pandemia e o aumento explosivo do regime de Teletrabalho trouxe consigo uma série de problemas de abusos em tal regime de trabalho (BRASIL, 2021).

Outra peculiaridade existente é a questão de controle de jornada, muito embora o artigo 62, III, da CLT não dê direitos a hora extra, algumas decisões no TST vêm sendo a favor deste pagamento ante a existência de uma forma de controle de jornada (BRASIL, *online*).

Existindo ainda o problema da produtividade e controle de jornada no Teletrabalho, vez que, a norma não exige espécie de controle de jornada e assim deixando ao acordo entre empregado e empregador como funcionará sua jornada de Teletrabalho.

Afonso (2017) se refere a jornada de Teletrabalho como uma escravidão digital, em razão de facilitar a superjornada de trabalho ou uma quantidade extrema de obrigações impostas ao trabalhador, o qual passará a ficar sempre em alerta neste regime de trabalho.

Em mesmo sentido Scalzill (2021) informa que a falta de controle de jornada é um sério problema, podendo levar o empregado a um trabalho noturno sem o devido direito de adicional e bem como causando uma intermitência diária de trabalho, levando até um descontrole mesmo biológico.

Martinez (2020) compreende que embora exista a flexibilidade extrema do Teletrabalho, o empregador ainda é responsável pela sanidade ocupacional do empregado, assim, qualquer pressão que venha causar dano existencial ou atos do empregador que violem direitos trabalhistas devem ser cobradas e podem acarretar em diversas consequências jurídicas de caráter indenizatório.

Ferreira (2021) ainda expõe uma complexidade no avanço atual do Teletrabalho, vez que o trabalhador se vê quase como obrigado a mudar toda uma rotina de trabalho em um momento de calamidade pública, tendo que aprender

técnicas e formas de trabalho para a qual não tinha familiaridade e assim podendo gerar cargas de estresse que leva a problemas neste novo regime de trabalho que afeta a sua vida domiciliar.

Conforme o estudo de Antunes (2021) alguns setores do judiciário não se acostumaram com o abrupto e emergencial regime de Teletrabalho, especialmente sendo observados aspectos de menor rendimento entre indivíduos mais velhos e com pouca experiência em usos de dispositivos de informática.

Tais complexidades do regime de Teletrabalho o colocam como problemático mesmo após a regulamentação advinda com a reforma trabalhista de 2017, isso pois, parecem faltar limites a prestação trabalhista em regime de Teletrabalho, tanto limites para com a jornada e até mesmo para com as formas de trabalho. Esta flexibilidade extrema do Teletrabalho dá margens das mais diversas para uma exploração do empregado, podendo acarretar em dano existencial e violações de direitos constitucionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apresentado evidencia em como o regime de Teletrabalho é complexo e pode facilmente gerar uma precarização para o trabalhador, muito embora pareça flexível este Teletrabalho pode acarretar em uma série de consequências para a vida do trabalhador.

O Teletrabalho se considera como um regime flexível em demasia e com problemas intrínsecos como o controle de jornada e uma facilidade extrema de gerar o dano existencial ou impossibilidade do trabalhador se desvencilhar do pensamento na atividade laboral.

Em razão de tais fatos, conforme exposto e corroborado no trabalho em tela, é evidente uma precarização do trabalho e possibilidade de violação de direitos do trabalhador em regime de Teletrabalho.

O Teletrabalho pode facilmente mascarar abusos do empregador e bem como irregularidades que requerem cada vez mais da força de trabalho do trabalhador ou dão encargos para este, muito embora exista expressa cominação

legal de encargos serem por parte do empregador, o uso de energia elétrica e insumos raramente é fornecido ou ressarcido ao trabalhador.

Muito antes da reforma trabalhista e do advento da regulamentação do Teletrabalho este regime que parecia ilegal a época, pré 2017, já era bem criticado e visto como moderno, porém com alta possibilidade de violação de direitos básicos.

Após a regulamentação do Teletrabalho as críticas a tal regime ainda continuam por parte da comunidade jurídico-científica e bem como de diversos doutrinadores pátrios.

Com o advento da pandemia de Covid-19 e a necessidade de isolamento social o Teletrabalho avançou com força no período de 2020 e 2021, porém este avanço sem os devidos atos preparatórios e bem como a falta de logística, acentua os já existentes problemas.

O Teletrabalho durante a pandemia foi acentuado e aumentou as demandas trabalhistas em razão deste regime, vez que o mal desenvolvimento do regime de Teletrabalho culminou em ilegalidades e suas conseqüentes buscas de justiça por parte dos empregados.

O Teletrabalho parece ainda estar em uma evolução constante no mundo moderno e pode ser comparado ao movimento que houve com a explosão dos aplicativos de entregas, bem como sofre dos mesmos problemas de precarização das relações de trabalho, ficando no limiar entre a ilegalidade e exploração indevida.

Diante de tais itens, compreende-se que a pesquisa responde ao problema de estudo, isto é, foi observado que o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro passa por uma linha de flexibilização desde a reforma trabalhista de 2017 e com isso o surgimento do Teletrabalho acaba por proporcionar terreno fértil para a violação de direitos.

Foi possível perceber, ainda, que principalmente no período da Pandemia do Covid-19 acentuou a possibilidade de novas formas de desrespeito aos direitos trabalhistas e garantias dos trabalhadores brasileiros, sendo possível dizer que tais violações estão até gerando um aumento no número de reclamações trabalhistas durante este período.

A pandemia acentua ainda mais os problemas do Teletrabalho e pode levar a conseqüências de adaptação do mercado a este modelo de trabalho ou de evidências concretas da precarização neste meio e necessidade de melhor

regulamentação. Porém tais consequências somente poderão ser vistas após grande período de avaliação dos impactos de longo prazo deste regime trabalhista.

Assim, é possível afirmar que serão necessários novos estudos para a avaliação dos impactos do Teletrabalho, principalmente após o período da Covid-19, para que seja possível verificar seus impactos diante das normas, jurisprudências e garantias dos trabalhadores no Brasil, mas especialmente sobre os impactos da vida destes trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. **Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**, v. 1, n. 1, p. 716-736, 2017. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/download/1189/547/0>. Acesso em 28 Out. 2021.

ANTUNES, Evelise Dias. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/RhJmLZY58ZMMxT5DHKhKb6P/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 04 Set. 2021.

BRASIL, **LEI Nº 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017**. Brasília, D.O.U. DE 14/07/2017, P. 1, 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em 20 Set. 2021.

BRASIL, **DECRETO LEGISLATIVO Nº 6 DE 20 DE MARÇO DE 2020**, D.O.U de 20/03/2020, pág. nº 1, Senado Federal, em 20 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em 22 Out. 2021.

BRASIL, Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho. **RELATÓRIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2020**. Realização: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. Brasília – DF. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região. **TRT18, ROT - 0010421-92.2021.5.18.0129**, Rel. CESAR SILVEIRA, 3ª TURMA, 03/12/2021.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho** / Adriana Calvo. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. –

6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

FERREIRA, Marcela Pereira. A Ampliação Do Teletrabalho E Home Office Em Tempos De Pandemia E Seus Reflexos Na Saúde Do Trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 101-119, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7934>. Acesso em 09 Nov. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde** : repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social / Gustavo Filipe Barbosa Garcia. - 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GOMES, Laís Edinaura Vieira. **Direito à desconexão** : uma análise de sua efetivação frente aos danos existenciais causados pelo teletrabalho / Laís Edinaura Vieira Gomes. Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ - João Pessoa, 2019.

IAMARINO, Atila. **Coronavírus : explorando a pandemia que mudou o mundo** / Atila Iamarino, Sônia Lopes. – 1ª. Ed, -- São Paulo : Moderna, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo De Almeida. **Direito à Desconexão do Trabalho**: Com análise crítica sobre teletrabalho, uberização, infoxicação e reflexos da pandemia Covid-19. LTr Editora, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho** : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico] : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho** / Ricardo Resende. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

ROCHA, Andressa Buss et al. Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19?. **Revista do Serviço Público** - RSP, v. 72 n. 2, 299-329 2021. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6654>. Acesso em 26 Out. 2021.

SCALZILL, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 47, n. 215, p.221-236, jan./fev. 2021. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/2902>.

Acesso em 08 Nov. 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim, 1941- **Metodologia do trabalho científico** — Antônio Joaquim Severino. — 21. ed. rev. e ampl. — São Paulo : Gortez, 2000.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho Concursos Públicos**. — 20 ed. rev. e ampl. — Salvador: Juspodium, 2018.

SILVEIRA, Juliano. O teletrabalho coletivo durante a pandemia da Covid-19: um relato de experiência na educação infantil de Florianópolis. **Zero-a-Seis**, v. 23, n. Especial, p. 316-332, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/zeroseis/article/view/76802>. Acesso em 4 Ser. 2021.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência**. Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. O Direito do Trabalho na Crise da Covid-19. São Paulo: JusPodivm, p. 341-364, 2020. Disponível em: http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf#page=341. Acesso em 4 Set. 2021.