

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história humana a evolução do conhecimento e da tecnologia, desde a domesticação dos animais, até os *smartphones* e à internet, moldou diversos aspectos da vida social e privada, inclusive os modelos de desenvolvimento de atividades laborais. As tecnologias voltadas para as telecomunicações, isto é, aquelas desenvolvidas com o objetivo de facilitar a transmissão de informação em longa distância, propiciaram a criação do regime de teletrabalho.

O teletrabalho, entendido como, modalidade de labor na qual o empregado não necessita comparecer nas dependências físicas da empresa para realizar seu trabalho, o fazendo através do emprego de meios de tecnologia da informação, foi regulamentado no cenário jurídico brasileiro através da Lei nº13.367/17. Ressalta-se que a possibilidade do teletrabalho não é algo novo no campo fático, possuindo reconhecimento jurisprudencial anterior à normatização.

Em novembro de 2019, de acordo com dados do governo chinês, foi identificado o primeiro caso de Covid-19 no mundo. Após isto, o vírus potencialmente letal SARS-CoV-2 se espalhou pelo globo em velocidade exponencial, chegando ao Brasil em meados de fevereiro de 2020. No mês de março a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que a propagação e abrangência do vírus atingiu status pandêmico.

Diversas medidas foram empregadas visando conter a propagação da doença, dentre elas a recomendação de isolamento social, a paralisação das atividades não essenciais e o fechamento de escolas e universidades.

Frente a esta nova realidade as empresas precisam encerrar suas atividades presenciais. Visando evitar a ausência completa de produtividade, e conseqüente baixa nos lucros, as empresas buscaram outras modalidades de produção das atividades, especialmente o teletrabalho.

Este cenário é a base desta pesquisa, que faz uso de uma metodologia de análise qualitativa, através do método de abordagem hipotético-dedutivo de caráter descritivo e analítico, adota a técnica de pesquisa bibliográfica e vislumbra como hipótese de solução ao problemas adoção de medidas públicas e legislativas que visem a inclusão dos trabalhadores

que não são abrangidos de correta pela nova realidade tecnológica, para que seja viável a estes a adaptação ao regime de teletrabalho, cuja abrangência foi ampliada pela pandemia de Covid-19.

Tem ainda como objetivo geral analisar a segurança jurídica que a legislação atual confere ao trabalhador inserido em relação de teletrabalho. Como objetivos específicos, buscar-se-á analisar a configuração da relação de teletrabalho, bem como averiguar se esta modalidade de contrato de trabalho ganhou força no cenário nacional durante a pandemia de Covid-19. O resultado preliminar aponta no sentido de que da colisão do direito à liberdade inviolável de consciência e crença com o direito à saúde da coletividade e do ambiente laboral seguro, deverá prevalecer o interesse coletivo.

2. TELETRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO E CONCEITO

As relações de trabalho sofrem profundas alterações por efeito da evolução tecnológica e da globalização, que gradativamente alteram a organização empresarial, implementando novos processos de produção e modelos de exercer a função laboral. Tal influência é marcante desde os primórdios da sociedade, a exemplo da revolução industrial, que levou ao êxodo dos trabalhadores agrícolas do campo para os centros industrializados, impulsionadas pelo desenvolvimento de máquinas à vapor, da eletricidade e pelo modelo de produção fragmentado adotado pela indústria.

A sociedade humana, de acordo com Klaus Schwab (2016), pode ter a sua evolução analisada por quatro momentos marcados pelo desenvolvimento de novos meios de produção. Tal análise inicia na denominada revolução agrícola, quando, a cerca de dez mil anos atrás, os humanos passaram a utilizar de animais domesticados para a produção e transporte de alimentos, e perpassa as três revoluções industriais, caracterizadas pela inserção de tecnologias como às máquinas à vapor, a eletricidade, o motor à combustão, os novos meios de comunicação e a internet, na linha de produção de bens de consumo e subsistência.

A terceira destas revoluções industriais, também denominada revolução informacional, ou revolução tecnológica, inicia com a criação da propagação de tecnologias de comunicação, como o telefone e a televisão, evoluindo, exponencialmente, com o advento dos computadores, dos softwares e da internet. Tais tecnologias não permitem apenas a expansão

de modelos de produção em grande escala, mas também propiciam novas configurações de trabalho, uma vez que permitem que as empresas coordenem os seus empregados a qualquer momento e de qualquer lugar (MOREIRA 2010). Dentre esses modelos se encontra o teletrabalho.

Apesar de o teletrabalho adquirir maior abrangência com a propagação dos meios de comunicação virtuais, a pós-doutora em Direito do Trabalho Denise Fincato (2019) defende que a sua origem data de 1793, com a invenção do Telègrafo Sinaleiro ou Telégrafo Óptico, por Claude Chappe. O telégrafo de Chappe, consistiu em um sistema de comunicação visual baseado em duas hastes com agulhas e números móveis fixados no topo de edificações altas. O funcionamento do mecanismo era simples, as mensagens eram enviadas por códigos de transmissão, e podiam ser vistas de forma facilitada através de lunetas.

Inicialmente, a invenção de Claude Chappe seguiu seu propósito bélico, sendo administrado pelo Ministério da Guerra Francês. Para Fincato (2019, p. 4) a forma de trabalho possibilitada pelo telégrafo óptico constitui um regime de teletrabalho:

Como o telégrafo foi desenvolvido por razões bélicas, no início, sua administração era feita pelo Ministério da Guerra. A gestão se reorganizou, passando a ser composta por três administradores a partir de 1833: um chefe e dois adjuntos em quatro escritórios físicos e distantes das torres de telégrafo. Ainda no que pertine à hierarquia laboral, haviam os diretores e os inspetores (responsáveis pelos pagamentos dos salários, p.ex.). Entende-se que o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço concretiza o elemento caracterizador do teletrabalho, dito topográfico (ou geográfico). Já a organização hierárquica e operacional, revela o elemento organizacional. A tecnologia que leva o trabalho ao trabalhador está nos próprios telégrafos sinaleiros, sendo estes os elementos caracterizadores do teletrabalho até os presentes dias, como se verá a seguir. Em 1824, os irmãos Chappe iniciam tentativas de colocação do sistema aos cidadãos civis, passando a comercializar o serviço de envio e entrega de mensagens. O sistema sofreu forte abalo com a chegada dos telégrafos elétricos, deixando de funcionar, totalmente, no ano de 1853.

Outro marco inicial do teletrabalho apontado pela doutrina data de 1974, mais de um século depois da invenção de Chappe. Na ocasião Jack Nilles, ex- cientista da NASA, cunhou o termo teletrabalho, o definindo como qualquer forma de substituição dos deslocamentos relacionados ao trabalho por meio de uso de tecnologias de informação e comunicação. O conceito proposto por Nilles possui como ideia central a substituição do deslocamento do trabalhador, de sua residência para o local de trabalho, pelo uso de tecnologias de comunicação. Esta ideia de substituição aos poucos deu lugar à noção de distanciamento do empregado da

empresa empregadora, e a utilização de tecnologia como forma de mediação (FINCADO, 2019).

Contudo, é inegável que o acelerado avanço tecnológico da terceira revolução industrial, e da já anunciada quarta revolução, em especial a facilitação da comunicação, por meios eletrônicos e virtuais, auxiliam na maior abrangência do regime de teletrabalho, como resposta laboral contemporânea à uma realidade volátil e cheia de incertezas.

O conceito de teletrabalho permanece em desenvolvimento, e se modifica com a mesma velocidade em que se amplia o número de relações trabalhistas que adotam este regime.

Na doutrina nacional, pode-se citar o conceito exaurido por José Cairo Júnior (2019), no qual o teletrabalho pode ser compreendido como toda aquela relação trabalhista cujo trabalhador exercerá suas atividades fora do centro de trabalho tradicional através da utilização de ferramentas de tecnologia da informática e das telecomunicações, assim, é concebido como uma forma flexível de organização do trabalho.

Leite (2019), por sua vez, define teletrabalho como uma espécie de trabalho a distância, que não deve ser confundida com trabalho doméstico, por não se limitar ao domicílio do trabalhador, podendo ser prestado em qualquer lugar, já que, na verdade, ocorre no ambiente virtual.

Ainda que a regulamentação expressa na legislação nacional tenha ocorrido apenas em 2017, o teletrabalho já era permitido e utilizado anteriormente. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), a título exemplificativo, acolhia esta possibilidade através de decisões regionais que legitimavam e reconheciam esta modalidade de labor. Acompanho trecho da ementa do julgado da 6ª Turma do TST sobre o tema, proferido em 2010:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não

elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural . Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office , podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT)." (AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, 6ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 16/04/2010).

No ano seguinte ao julgado apresentado, a CLT foi modificada pela Lei nº 12.551/11, passando a prever no parágrafo único do art. 6º, a equiparação, para fins de subordinação jurídica, do uso de meios telemáticos e informáticos aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão da atividade laborativa. Dessa maneira, o teletrabalho foi equiparado, por analogia, ao trabalho externo.

Finalmente, através da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, o teletrabalho passou a possuir regulamentação expressa na legislação trabalhista. A Reforma altera o *status quo* da igualização genérica, outrora estabelecida pelo artigo 6º da CLT, entre o trabalho a distância e o trabalho presencial. Para cumprir com a tarefa de regulamentar este modelo contemporâneo de trabalho, o legislador inseriu no texto da legislação trabalhista um capítulo dedicado ao teletrabalho.

O legislador descreveu o conceito de teletrabalho no art. 75-B da CLT, que possui a seguinte redação:

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.

Seguindo o exemplo de legislações estrangeiras, e consagrando o próprio costume, o legislador ocupa-se em positivizar a conceituação do teletrabalho, acertadamente o identificando como forma diferenciada de prestação de serviços. Nesse sentido, resta afastada a ideia de que os teletrabalhadores configurem categoria profissional diferenciada, eis que é forma aplicável

a qualquer atividade que possa ser realizada através de tecnologias de informação e comunicação.

A Lei nº 13.467/2017 não faz referência ao teletrabalho apenas no novo título destinado a sua normatização, há, também, duas outras referências ao teletrabalho dispostas no texto reformado da CLT, os artigos 62, III, que localiza o teletrabalho entre as formas de prestação de serviços subordinados excluídas do controle de duração, e 611-A, VIII, que define o tema como factível de negociação coletiva.

Desse modo, o teletrabalho compreende, ou trabalho em domicílio, como referido por Leite (2019), é qualquer atividade laboral que seja exercida majoritariamente fora das dependências físicas da empresa, ainda que por vezes o trabalhador compareça à empresa para realizar alguma atividade. Além disso, é característica deste modelo de trabalho o uso predominante das tecnologias de informação e comunicação, como softwares, internet, redes sociais, dentre outros.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Em janeiro de 2020 o Brasil registrou o primeiro caso de Covid-19, doença respiratória causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, já em meio a informação do alto potencial pandêmico do vírus. Segundo o Ministério da Saúde do Brasil, o COVID-19 é a qual apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves.

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a disseminação do vírus responsável pela Covid-19 configura emergência de saúde pública de importância internacional. Nesse cenário foi publicada a Lei nº 13.979, em fevereiro de 2020, contendo disposições sobre as medidas para o enfrentamento desta emergência de saúde pública, conforme as definições previstas no Regulamento Sanitário Internacional. As previsões desta legislação atingem diversos campos sociais, inclusive as relações de trabalho.

A citada lei, no art. 2º, I, conceituou “isolamento”, como a separação de pessoas doentes ou contaminadas, e de bagagens meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de forma a evitar a propagação do coronavírus e a contaminação. Enquanto que “quarentena” foi definida no mesmo artigo 2º, porém no inciso II, como restrição

de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, sendo o mesmo aplicado a bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitas de contaminação. .

Como reflexo trabalhista, a Lei nº 13.979/2020 definiu que é considerada falta justificada ao serviço público e à atividade laboral privada, o período de ausência decorrente de medidas de contingência da propagação do coronavírus SARS-CoV-2.

Após o Congresso Nacional expedir Decreto Legislativo determinando estado de calamidade pública, em março de 2020 a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, expediu o Ofício Circular SEI nº 1088/2020 ME, com orientações gerais aos trabalhadores e empregadores para o período da pandemia da COVID-19. Tais medidas versam de práticas de boa higiene e conduta, práticas quanta às refeições, práticas referentes às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e aos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, práticas referentes às máscaras, suspensão de exigências administrativas em saúde e segurança do trabalho, como exames médicos e práticas referentes aos trabalhadores pertencentes ao grupo de risco.

Tendo estes documentos como base, foram editados diversos outros atos do Poder Público sobre políticas de prevenção voltadas a diversas áreas. No que tange o Direito do Trabalho, as ações buscaram, principalmente, preservar o emprego e a renda, visando a redução do impacto social do isolamento, destacando-se o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego,

Nesse cenário, foram editadas diversas Medidas Provisórias (MP), com base no requisito de relevância e urgência presentes no art. 62 da Constituição Federal de 1988.. Destas destaca-se a MP nº 927/20, que não foi convertida em lei, mas ainda confere validade aos contratos de trabalho elaborados em sua vigência até o encerramento do estado de calamidade pública instaurado pelo Decreto nº 06/2020.

A MP nº 927/20 dispõe sobre mecanismos e medidas que poderão ser adotados pelos empregadores para a conservação do emprego e da renda, a fim de reduzir os impactos sociais decorrentes do isolamento social exigido no combate à pandemia. Em seu art. 3º, inciso I, elenca o teletrabalho dentre tais mecanismos. Esta MP terá sua aplicação no estado de calamidade pública e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da

CLT, que define situação de força maior todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu.

A referida MP estabelece em seu artigo 3º, I, que, considerando os prejudiciais efeitos econômicos da completa paralisação das atividades laborais, e objetivando a manutenção das vagas de emprego, poderão ser adotadas diversas medidas, incluindo a adoção de teletrabalho. Esta não é a única medida proposta no texto legal, também é possível aplicar a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O teletrabalho não apenas figurou no topo das alternativas que poderão ser adotadas pelo empregador, mas também recebeu um título dedicado a ele, composto pelos artigos 4º e 5º. Cumpre destacar que as definições de teletrabalho, bem como as regras aplicadas a ele, estabelecidas na MP nº 927/20 destinam-se exclusivamente aos contratos presenciais alterados para esta modalidade no período de vigência da calamidade pública decorrente do Covid-19, e em razão desta. desta forma, os art. 4º e 5º aqui mencionados não são incompatíveis com as previsões sobre teletrabalho contidas na CLT.

Estabelecidas as condições preliminares, passa-se ao exame das previsões dos artigos que compõem o Capítulo II, “Do Teletrabalho”, da MP 927/20. Sendo eles.

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Note-se que não há que falar em alteração contratual, uma vez que a autorização decorre de políticas públicas que visam conter o contágio dos empregados em ambientes laborais, onde estariam expostos à impossibilidade de distanciamento. Deste modo, inaplicável à este caso a regra prevista no art. 467 da CLT, que inibe a alteração de contratos individuais não baseadas em consentimento mútuo, ou que impliquem em prejuízo ao empregado, ainda que indiretamente

O caput deste artigo também esclarece que a alteração do regime de trabalho, do presencial para o teletrabalho, ou outra modalidade de atividade laborativa à distância, bem como a determinação de retorno das atividades presenciais, é decisão própria do empregador.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Como destacado por Souza Júnior, Gaspar, Coelho e Miziara (2020), o teletrabalho é uma espécie do gênero do trabalho remoto, que, por sua vez, designa toda atividade laboral em que o empregado preste serviço fora das dependências do estabelecimento. Como descrito anteriormente, o teletrabalho é a atividade realizada fora das dependências da empresa mediante a utilização de meios eletrônicos de comunicação.

Apesar de o art. 3º se referir expressamente ao teletrabalho, e o §1º do art. 4º, da MP 927/20 estabelecer como requisito a utilização de tecnologia de informação, outras modalidades de trabalho a distância ou remoto podem ser aplicadas como alternativa para o enfrentamento da pandemia do Covid-19 (SOUZA JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020).

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Em situações convencionais, a alteração do regime de trabalho deve ser comunicada no prazo de 15 (quinze) dias de antecedência, conforme a regra do art. 75-C, §2º, da CLT. Contudo, considerando-se o quadro de calamidade pública, o prazo foi reduzido através da Medida Provisória para apenas 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Por natureza, o regime do teletrabalho exige a utilização de equipamentos tecnológicos e, em decorrência, a viabilização de uma infraestrutura adequada à prestação do trabalho. Quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos adequados, a Medida Provisória em análise não trouxe novidades, seguindo o já determinado no art. 75-D da CLT.

A inovação constante na MP 927/20 versa sobre a desburocratização, em face da situação emergencial. O art. 4, §3º da referida MP dispensa a celebração de um prévio contrato escrito para o fornecimento, aquisição, manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, permitindo, ainda, que este seja feito até o prazo de 30 (trinta), contados da mudança do regime de trabalho.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

A regra do §5º limita-se a seguir o estabelecido no inciso III do art. 62 da CLT. Nesse sentido, mostra-se juridicamente desnecessária, já que os teletrabalhadores são, por regra expressa, excluídos do regime de jornada de trabalho, não possuindo os direitos que dela decorrerem, como as horas extras e o sobreaviso.

Tal regra não se aplica nos casos em que sobrevier previsão em acordo individual ou coletivo, ou, que mesmo em regime de teletrabalho, o empregado tenha sua jornada controlada pelo empregador, como destacado pela própria Medida Provisória em estudo. Pelo entendimento de Souza Júnior, Gaspar, Coelho e Miziara (2020), nos casos em que o trabalhador tiver seu horário controlado, mesmo das previsões da MP, por se tratar de situação excepcional, o teletrabalhador estará incluído no regime de jornada de trabalho, tendo direito à aplicação de todas as regras inerentes à ele.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

Mesmo que a relação de estágio seja regulamentada por lei própria, e que a situação fática sequer possa ser entendida como trabalhista, o art. 5º da MP 927/2020, prevê de maneira expressa, a possibilidade de aplicação do regime de teletrabalho, ou outra espécie de trabalho à distância, à eles e aos aprendizes.

Ressalta-se que apesar de a Medida Provisória 927 de 2020 ter alcançado aprovação pela Câmara dos Deputados, perdeu sua validade em 19 de junho de 2020, pois foi retirada da pauta do Senado Federal, não sendo convertida em lei. Contudo, os contratos realizados durante a sua vigência continuam válidos, conforme seus termos, enquanto perdurar o estado de calamidade pública.

Evidente que através da recomendação legislativa, bem como, da necessidade de manutenção do distanciamento social, sem que haja a paralisação econômica, o teletrabalho foi adotado por um maior número de empresas durante a pandemia de Covid-19 vivenciada no Brasil a partir de 2020. De acordo com pesquisa realizada pelo DataSenado, divulgada em outubro de 2020, indicou que no período 6% (seis por cento) da população brasileira, aproximadamente 10 milhões de pessoas, trabalhavam à distância, sendo que ao todo 13% (treze por cento) da população alega possuir experiência nesse regime de trabalho. Daqueles que indicaram ter experiência com trabalho à distância, dois terços afirmaram que o labor nesta modalidade ocorreu como consequência do isolamento social causado pela pandemia de coronavírus, número que corresponde a uma estimativa de 14 milhões de brasileiros.

4. IMPACTOS DA ADOÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

A utilização dos meios tecnológicos de comunicação permitiu a prestação laboral longe das dependências da empresa. Para Sako (2014) o emprego de tecnologias surgidas no âmbito da Terceira Revolução Industrial, como *tablets*, *smartphones*, *notebooks* e *softwares* de telecomunicações, torna a atividade laboral mais produtiva e menos onerosa ao empregador, uma vez que realizada em qualquer lugar e por meios criativos.

No que tange a retenção da onerosidade, como adverte Ursula Huws (2009), verifica-se a transferência da responsabilidade pelos custos do empreendimento ao trabalhador:

[...] já que o trabalhador em casa fornece muitas das coisas normalmente fornecidas pelo empregador: o local de trabalho, de estoque, aquecimentos, iluminação, seguros, tempo para entradas e saídas, gerenciamento e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários, etc.) bem como na exposição a vários riscos de saúde e de segurança (HUWS, 2009, p.53).

Apesar de possuir vantagens, em especial financeira para o empregador e, nesse momento de calamidade, a possibilidade de manutenção do isolamento social para contenção da pandemia de coronavírus, o teletrabalho possui pontos negativos que podem configurar fatores de risco aos direitos do empregado.

Em pesquisa realizada por Taschetto e Frohlich (2020), junto aos profissionais de recursos humanos do Vale dos Sinos e de Paranhana, no Rio Grande do Sul, sobre o teletrabalho, foi identificado que são desvantagens deste regime laboral os problemas de estrutura tecnológica vivenciados pelo empregado, especialmente a falta de treinamento específico; não adaptação ao trabalho a distância; falta de comunicação imediata; perda de status; receio de má avaliação e falta de reconhecimento. Para os pesquisadores, estes fatores podem comprometer o crescimento e desenvolvimento do empregado na organização interna da empresa.

Outra questão a ser analisada é a jornada de trabalho dos empregados que exercem teletrabalho. A reforma trabalhista de 2017 incluiu ao artigo 62 um terceiro inciso, o qual destina-se a excluir os empregados em regime de teletrabalho das normas referentes à jornada de trabalho, cujo entendimento foi seguido pela MP 927/20. A atitude do legislador se justifica pela dificuldade de controle da jornada neste modelo de contrato.

Todavia, faz-se mister mencionar que a duração razoável da jornada de trabalho é direito fundamental do trabalhador, previsto no art. 7º da Constituição Federal de 1988. Isso pois, a limitação da jornada preserva a saúde do trabalhador (DELGADO, 2017).

Pela constante conexão e desvinculação às normas referentes à limitação de jornada, o teletrabalhador encontra-se vulnerável à sobrecarga de trabalho. Assim, fica privado do direito ao descanso e à saúde física e mental. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho, em Nota Técnica sobre a Medida Provisória nº 927/20:

Veja-se que, ao dispor, genericamente, que o uso de aplicativos e programas de comunicação não configura jornada ou tempo à disposição, não está garantido o direito de repouso do trabalhador. Evidente que, na modalidade de teletrabalho ou trabalho à distância, o controle realizado pelo empregador se dá também por meio de

aplicativos de mensagens, como WhatsApp, Telegram, Skype, e e-mail, dentre outros. O empregado, ao receber as mensagens, permanece alerta, à disposição para responder, realiza a tarefa solicitada e presta contas do andamento das atividades, havendo que se respeitar a duração do trabalho disposta no artigo 7º, XIII. Constituição da República.

Denota-se que, dependendo das circunstâncias do caso fático, o intérprete poderá afastar a aplicação da norma do inciso III, do art. 62, de modo a garantir ao obreiro o direito à proteção da jornada, bem como eventuais horas extras, ao trabalhador que efetivamente tiver controle ou supervisão de suas horas trabalhadas, com base no art. 6º, parágrafo único, da CLT. Conforme entendimento de Delgado (2017, p. 133) esse controle “Trata-se, naturalmente, de presunção relativa que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário.”

A não obrigação de limitação da jornada de trabalho pode ferir também o direito à desconexão. Esse direito é definido por Rosane Gauriau (2020, p.154), como “[...] o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador.”

Desta maneira, o direito à desconexão pode ser compreendido como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, pois deriva do direito à privacidade, lazer, limitação da jornada de trabalho e do princípio da dignidade da pessoa humana (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020).

A supressão destes direitos coloca os teletrabalhadores em situação propícia ao desencadeamento de uma patologia psíquica, denominada vício de trabalho, ou *workaholics*, a qual prejudica a saúde do trabalhador. Sobre iss, Jorge Gomes e Patrícia Soares (2011, p.51-52):

No que concerne às consequências do *workaholismo*, às investigações enfatizam o seu lado negativo (eg. Killinger, 1991), muito embora alguns trabalhos sugerem benefícios para o indivíduo e organizações (e.g. Machlowitz, 1980). Os dados obtidos neste estudo corroboram a perspectiva negativa, havendo apenas uma resposta de caráter positivo (profissão na carreira). Todos os restantes sujeitos focam factores nocivos como o afastamento de amigos e família, problemas pessoais e de saúde ou perda de valores. As consequências do *workaholismo* são analisadas segundo várias perspectivas: satisfação com o trabalho e carreira, saúde mental, perfeccionismo e desconfiança; sucesso na

carreira/ relações sociais e saúde física; e o papel do tempo (curto vs. longo prazo).

Considerando que o teletrabalho é medida necessária no enfrentamento da pandemia de COVID-19, já que solução apontada pelo Poder Público, e o valor dos direitos trabalhistas no âmbito jurídico-social, faz-se necessário considerar a construção de um ambiente laboral saudável neste regime, garantindo ao empregado os meios materiais, como equipamentos, e imateriais, como a possibilidade de desconexão, para exercer seu ofício de forma digna.

5. CONCLUSÃO

Durante a pandemia que assola o Brasil, houve a necessidade de flexibilizar a aplicação do regime de teletrabalho, nos termos da Medida Provisória nº 927/20. A medida se mostra eficaz na manutenção do isolamento social, colaborando com as políticas de enfrentamento da propagação do coronavírus.

Contudo, as características distintivas do modelo de teletrabalho colocam o empregado em posição vulnerável, onde é difícil delimitar a linha tênue que separa a vida profissional da pessoal ao realizar as atividades em sua residência, sem a devida fixação da jornada adequada. Desta forma, observa-se a deterioração dos direitos à saúde, à privacidade, ao lazer, à dignidade da pessoa humana, em dissonância com as previsões constitucionais de proteção ao trabalhador.

Pelo exposto, conclui-se que, apesar dos avanços na implementação do teletrabalho, evidenciados na pandemia de Covid-19, ainda são verificadas diversas barreiras a serem vencidas. Dentre estas barreiras, destaca-se a necessidade de uma abordagem mais ampla e acurada pela legislação, de forma a proteger o trabalhador, frente a relação de subordinação vivenciada em contratos de trabalho.

REFERÊNCIAS

AIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. Ver. E atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2019

BRASIL **Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto lei nº5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: www.presidencia.gov.br. Acesso em: 15 de ago. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 15 de ago. 2021

BRASIL. **Decreto legislativo 06, de 20 de março de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/DLG-2020.htm. Acesso em: 15 de ago. de 2021

BRASIL. **Medida Provisória nº 927,** de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto legislativo nº 8, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância Nacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e da outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2020/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso e: 22 de mai. de 2021;

DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017 – Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. – São Paulo : LTr, 2017

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira.** 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 11 ago. 2021

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: Contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. Ver. Do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um Direito Fundamental do** trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2020

HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In. ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletariados: degradação real do trabalho virtual.** São Paulo: Boitempo, 2009.

LEITE, Caenrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019

MOREIRA, Tereza Alexandra Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: um contributo para um estudo dos limites do poder de controle electrónico do empregador,** Coimbra: ALmedina, 2010

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line, ou Direitos de 4º geração.** São Paulo: LTr, 2014. *E-book*.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. *E-book*.

SENADO FEDERAL. Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho. DATASENADO, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasetenado/publicacaodatasetenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 22 de mai. de 2021.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo**. São Paulo: RT Thomson Reuters (white paper gratuito), 2020.

TASCHETTO, Maria; FROEHLICH, Cristiane. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do vale dos sinos e paranhana no rio grande do sul**. Revista de Carreiras & Pessoas. Cad. EBAPE.BR, b. 18, nº1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020, p. 44. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/39652>. Acesso em: 14 de Ago. 2021.